

"Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven": (Kurzform: Kollektiv-Studie) ; Projekt des Zentralen Forschungsplans der marxistisch-leninistischen Gesellschaftswissenschaften der DDR 1976-1980

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). (1977). "Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven": (Kurzform: Kollektiv-Studie) ; Projekt des Zentralen Forschungsplans der marxistisch-leninistischen Gesellschaftswissenschaften der DDR 1976-1980. Leipzig. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-380731>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Forschungsbericht

"Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven"

(Kurzform: Kollektiv-Studie)

**Projekt des Zentralen Forschungsplans der
marxistisch-leninistischen Gesellschafts-
wissenschaften der DDR 1976 - 1980**

Nr. 0702

Leipzig, Dezember 1977

Zielstellung der Untersuchung:

Die Studie "Jugend in sozialistischen Arbeitskollektiven (Jugendbrigaden)" - kurz als Kollektivstudie bezeichnet - ist im Zentralen Forschungsplan der marxistisch-leninistischen Gesellschaftswissenschaften der DDR 1976 bis 1980 im Abschnitt 07.02 "Ausarbeitung wissenschaftlicher Grundlagen der kommunistischen Erziehung der Persönlichkeit" verankert. Sie bildet einen wesentlichen Teil der empirischen Basis für eine umfangreiche theoretisch-empirische Forschung zum Thema "Ideologie - Kollektiv - Persönlichkeit".

Hauptanliegen der Untersuchung ist, durch empirische Analyse und theoretische Verallgemeinerung wesentliche Bedingungen und Zusammenhänge bei der Herausbildung und Festigung sozialistischer Arbeitskollektive sowie ihre Wechselbeziehungen zur Entwicklung junger Arbeiterpersönlichkeiten zu ermitteln. Besondere Beachtung erfahren die spezifischen Bedingungen, Merkmale und Mittel von Jugendbrigaden im Hinblick auf die Herausbildung junger sozialistischer Facharbeiterpersönlichkeiten.

Detailliertere Kenntnisse sollen vor allem zu folgenden Komplexen gewonnen werden:

1. Der Einfluß materieller, ideeller und sozialer Bedingungen in Arbeitskollektiven, speziell in Jugendbrigaden, auf die Entwicklung sozialistischer Kollektivbeziehungen;
2. Die Einstellung junger Werktätiger zur Mitarbeit in Jugendbrigaden, Erwartungen und Motive;
3. Die Verbundenheit mit dem Arbeitskollektiv sowie Bedingungen und Prozesse der Integration junger Werktätiger in bestehende oder neugebildete Arbeitskollektive;
4. Spezielle Voraussetzungen, Bedingungen und Prozesse bei der Bildung von Jugendbrigaden;
5. Die Rolle des sozialistischen Jugendverbandes bei der Herausbildung wesentlicher sozialistischer Denk- und Verhaltensweisen in Arbeitskollektiven, insbesondere in Jugendbrigaden.

Konzeption:	B. Kaftan/L. Scholz/Dr. W. Gerth
Untersuchungsmethode:	Schriftliche Befragung
Untersuchungszeitraum:	Juni 1977 bis Oktober 1977
Untersuchungsleiter:	B. Kaftan
Methodik:	Dr. K. Liesk
Technische Herstellung:	R. Dietze
Organisation der Untersuchung:	K. Winkler
Statistische Aufbereitung:	Dr. Dr. R. Ludwig
Interpretation der Ergebnisse:	Abteilung Arbeiterjugend (Dr. sc. B. Bertram, C. Carl, Dr. A. Fischer, Dr. W. Gerth, B. Kaftan, W. Netsker, Dr. H. Ronneberg, L. Scholz)
Zusammenstellung des Forschungsberichts:	B. Kaftan
Fertigstellung des Forschungsberichts:	31.12.1977
Gesamtverantwortung:	Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Inhaltsverzeichnis:

	Blatt
0. Vorbemerkungen	5
1. Zur Untersuchungspopulation	7
2. Hauptergebnisse und Folgerungen	10
3. Einzelergebnisse	19
3.1. Ideologische Grundpositionen junger Werktätiger	19
3.2. Einstellungen zur Arbeit und zum sozialistischen Wettbewerb	25
3.3. Teilnahme der jungen Werktätigen an volkswirtschaftlichen Initiativen	30
3.4. Leitungstätigkeit und Leiter	34
3.5. Kollektivverbundenheit und Integration in das Arbeitskollektiv	49
3.6. Erwartungen an das Arbeitskollektiv	57
3.7. Kollektivbedingungen, Kollektivnormen und Verhaltensweisen	64
3.8. Leistungsmerkmale des Arbeitskollektivs	71
3.9. Zur Tätigkeit des sozialistischen Jugendverbandes in den Arbeitskollektiven	73
3.10. Motive für die Mitarbeit in Jugendbrigaden	80
3.11. Zur Bildung von Jugendbrigaden	82
3.12. Beziehungen zwischen jungen und Älteren Werktätigen in Jugendbrigaden	84

D. Vorbemerkungen

Im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung bei jungen Werktätigen steht die Ermittlung spezieller und vertiefender Erkenntnisse über die Herausbildung sozialistischer Arbeiterpersönlichkeiten in sozialistischen Arbeitskollektiven unter besonderer Berücksichtigung der erzieherischen Wirksamkeit von Jugendbrigaden.

Dieser Bericht steht in engem Zusammenhang mit dem Bericht "Junge Werktätige in der FDJ-Initiative Berlin". Beide Berichte ergänzen einander. Während im Bericht über die FDJ-Initiative Berlin vor allem solche Probleme analysiert werden, die mit dem Einsatz von Jugendkollektiven und jungen Werktätigen in einem zentralen Jugendobjekt zusammenhängen, werden in vorliegendem Bericht stärker allgemeine Prozesse und Bedingungen der Entwicklung von jungen Menschen in Arbeitskollektiven und Jugendbrigaden untersucht. Damit können die Erkenntnisse über die Bedeutung und Wirksamkeit von Jugendbrigaden für die kommunistische Erziehung junger Werktätiger weiter präzisiert und verallgemeinert werden.

In dem Forschungsbericht werden empirisch und theoretisch bereits bekannte Fakten und Zusammenhänge nicht nochmals ausführlich dargestellt. Das Hauptaugenmerk gilt der Verallgemeinerung neuer und vertiefender Erkenntnisse über die Bedingungen und Zusammenhänge zwischen Kollektiv und Persönlichkeit, zwischen Jugendbrigaden und jungen Werktätigen. Dabei kann dieser Bericht nur einen grundsätzlichen Überblick über die wichtigsten Erkenntnisse und Verallgemeinerungen geben. Es ist vorgesehen, in Zusatzberichten und Analysen auf die weiteren Zusammenhänge ausführlich und detailliert einzugehen.

In den im Text angeführten Tabellen sind folgende Abkürzungen verwendet worden:

U-75 = Parlamentarstudie des ZIJ (1975)

ges = gesamt

m = männlich

w = weiblich

JB gern = Werktätige, die gern in Jugendbrigaden arbeiten

JB ungern = Werktätige, die ungern in Jugendbrigaden arbeiten

Interessierte = Werktätige, die in Jugendbrigaden mitarbeiten
möchten

Nichtinter-
essierte = Werktätige, die kein Interesse an der Mitarbeit
in Jugendbrigaden haben

bis 3 Mon. = je nach Hinweis in Tabellenüberschrift:

3 bis 6 Mon. a) Dauer der Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv,

6 Mon.-1 Jahr oder

1 Jahr-3 Jahre b) Dauer des Bestehens des Arbeitskollektivs

3 - 5 Jahre

5 - 10 Jahre

über 10 Jahre

unter 5 Koll. = Größe des Arbeitskollektivs

5 - 10 Koll.

11 - 15 Koll.

16 - 20 Koll.

20 - 30 Koll.

über 30 Koll.

1. Zur Untersuchungspopulation

In die Untersuchung wurden insgesamt 1332 junge Werktätige einbezogen. Von ihnen sind 971 männlichen (73 %) und 362 weiblichen Geschlechts (27 %).

Die jungen Werktätigen stammen zu etwa gleichen Teilen aus den Ministerbereichen

- Bauwesen
- Elektrotechnik/Elektronik
- Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau
- Schwermaschinen- und Anlagenbau.

Da im Bauwesen, im Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbau sowie im Schwermaschinen- und Anlagenbau vorwiegend männliche Werktätige arbeiten, demgegenüber im Bereich Elektrotechnik/Elektronik die weiblichen dominieren, entspricht das Geschlechterverhältnis in der Untersuchungspopulation etwa den realen Gegebenheiten im Gesamtbereich der Untersuchung.

Über ein Drittel der Befragten sind verheiratet, männliche und weibliche junge Werktätige etwa gleichermaßen. 37 % sind ledig und auch ohne festen Partner. Die männlichen Befragten sind um 9 % häufiger ohne feste Partnerbeziehung, während die weiblichen um 7 % häufiger bereits Heiratsabsichten hegen.

Tab. 1: Altersstruktur der Population (Angaben in %)

Alter	ges	m	w
17 Jahre	3	3	2
18 Jahre	11	11	10
19 Jahre	10	8	16
20 Jahre	8	7	11
21 Jahre	10	10	8
22 Jahre	10	10	11
23 Jahre	12	12	11
24 Jahre	10	11	8
25 Jahre	8	8	8
26 bis 30 Jahre	14	15	10
Über 30 Jahre	4	5	4

Damit sind insgesamt 82 % der untersuchten Werkstätten in Alter bis zu 25 Jahren (80 % der männlichen und 86 % der weiblichen).

Tab. 2: Höchster Schulabschluß der jungen Werkstätten (Angaben in %)

	ges	m	w
7. Klasse	2	2	3
8. Klasse	17	20	12
9. Klasse	2	1	2
10. Klasse	63	63	68
11. Klasse	2	1	2
Abitur an BOS, VHS, Sonderreifeprüfung	8	7	9
Berufsausbildung mit Abitur	6	6	4

Näherzu zwei Drittel der befragten Werkstätten besitzen den Abschluß der 10. Klasse. Der relativ hohe Anteil mit dem Abschluß der 8. Klasse, vor allem bei den männlichen Werkstätten, ist vor allem durch den Bereich Bauwesen bedingt. Insgesamt 14 % besitzen einen Abiturabschluß.

Tab. 3: Höchste berufliche Qualifikation (Angaben in %)

	ges	m	w
Lehrling	9	9	8
Teilfacharbeiter	4	4	5
Facharbeiter	71	73	67
Meister	2	2	1
Fachschulabschluß	6	4	10
Hochschulabschluß	6	6	5
ohne berufl. Abschluß	3	2	4

Knapp drei Viertel der untersuchten jungen Werk tätigen besitzen die Facharbeiterqualifikation. Etwa jeder Zehnte ist noch Lehrling; befindet sich aber in der speziellen Ausbildung in Arbeitskollektiven und kann demzufolge auch Angaben über sein Kollektiv machen.

Tab. 4: Monatlicher Nettoverdienst - einschließlich Zuschlägen o.ä. (Angaben in %)

	ges	m	w
unter 500,- M	14	11	25
500,- bis unter 600,- M	13	7	30
600,- bis unter 700,- M	20	18	25
700,- bis unter 800,- M	18	20	12
800,- bis unter 900,- M	14	17	5
900,- bis unter 1000,- M	10	13	2
1000,- bis unter 1100,- M	7	9	1
1100,- bis unter 1200,- M	3	3	-
über 1200,- M	1	2	-

Tabelle 4 verdeutlicht, daß die jungen Werk tätigen einen sehr unterschiedlich hohen monatlichen Nettoverdienst erhalten. In Übereinstimmung mit anderen Untersuchungen ist festzustellen, daß die weiblichen jungen Werk tätigen häufiger in solchen Berufen und Bereichen arbeiten, die den unteren Lohngruppen zugehören. 80 % von ihnen erhalten einen monatlichen Nettoverdienst bis zu 700,- M, aber nur 36 % der männlichen Werk tätigen.

18 % sind Mitglied oder Kandidat der SED, männliche junge Werktätige etwas häufiger (20 %) als weibliche (15 %). In Jugendbrigaden ist der Anteil der Genossen etwas größer als in den übrigen Arbeitskollektiven.

2. Hauptergebnisse und Folgerungen

1. Die wesentlichsten ideologischen Grundpositionen der jungen Werktätigen zeigen bis auf zwei Ausnahmen keine wesentlichen Unterschiede zu den Ergebnissen der "Parlamentstudie 1975". Die Überzeugung von der marxistisch-leninistischen Weltanschauung, vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab und der Stolz auf die DDR sind nahezu unverändert in fast gleicher Häufigkeit ausgeprägt. Geringer ist jedoch die Verbundenheit mit der Sowjetunion! Die Aussage, daß die Sowjetunion unser bester Freund sei, wird von 86 % gegenüber 94 % in der Parlamentstudie bejaht, wobei besonders deutlich der Abfall in der einschränkungslosen Anerkennung wird: 44 % gegenüber 62 %. Auch die Identifikation mit den politischen Zielen der FDJ und der Stolz auf die Zugehörigkeit zum sozialistischen Jugendverband ist vor allem in der vorbehaltlosen Bekanntheit um ca. 10 % geringer ausgeprägt.
2. Die Angehörigen von Jugendbrigaden weisen - obwohl die genannten Tendenzen auch bei ihnen sichtbar sind - in allen untersuchten ideologischen Überzeugungen eine festere und sichere Position auf, was nicht allein auf den etwas höheren Anteil von Genossen und ihren Aussagen in den Jugendbrigaden zurückzuführen ist. Vor allem in den einschränkungslosen Zustimmungsurteilen der Angehörigen von Jugendbrigaden um durchschnittlich 5-10 % häufiger. Gleichzeitig wird jedoch sichtbar, daß nicht die bloße Mitgliedschaft in Jugendbrigaden, sondern die engagierte und aktive Integration in diese Brigaden die entscheidende erzieherische Komponente auch für die politisch-ideologische Überzeugungsbildung darstellt! Die zumeist gravierenden Unterschiede in den Aussagen zwischen denjenigen jungen Werktätigen, die sich vollkommen mit ihrer Brigade identifizieren, und jenen, die nur formal und ungern einer Jugendbrigade angehören, unterstreichen das nachdrücklich.

3. Auch in den Einstellungen zur Arbeit finden sich ähnliche Aussagen wie in der "Parlamentsstudie 1975". Knapp zwei Drittel der jungen Werktätigen finden ihre Arbeitstätigkeit interessant, ein weiteres knappes Drittel äußert ein indifferentes Urteil. Relativ hoch ist die Zufriedenheit mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation im Betrieb (53 %). Die leistungsteigernde und erzieherische Rolle des sozialistischen Wettbewerbs wird von der großen Mehrheit der jungen Werktätigen erkannt und bejaht. Vor allem anerkennen sie seine stimulierende Wirksamkeit bei der Erhöhung der Arbeitsleistungen (61 %), aber auch in der Neuerertätigkeit (42 %). Gleichzeitig wird auch die kollektivfördernde und erzieherische Funktion des Wettbewerbs gesehen und eingeschätzt: Bei der Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens bejahen 47 % positive Veränderungen, bei den Kollektivbeziehungen 37 % und bei der Aktivierung des FDJ-Lebens 32 %.

Mitglieder von Jugendbrigaden bestätigen solche Entwicklungen und Veränderungen im Kollektiv durch den sozialistischen Wettbewerb durchweg um 5-12 % häufiger; das verweist darauf, daß in Jugendbrigaden der sozialistische Wettbewerb offenbar konkreter und differenzierter geführt und abgerechnet wird und mit einer beträchtlichen Engagiertheit der jungen Werktätigen einhergeht.

4. Die Einstellungen der jungen Werktätigen zur Arbeit und ihre engagierte Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb kommt auch in ihren Aktivitäten in den vom sozialistischen Jugendverband angeregten volkswirtschaftlichen Initiativen zum Ausdruck: 33 % nehmen an der MM- oder Neuererbewegung und 39 % an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" teil; 33 % hatten aktiven Anteil an den Initiativen zur Vorbereitung des 60. Jahrestages der Großen Sozialistischen Oktoberrevolution und 15 % erfüllen Aufgaben im Rahmen der "Magistrale der Zulieferindustrie" der FDJ-Initiative Berlin.

Hierbei sind männliche Werktätige häufiger in Jugendobjekte und in die MM- bzw. Neuererbewegung einbezogen als weibliche; bei der Aktion "Materialökonomie" und bei den Initiativen zum Roten Oktober ist das Verhältnis ausgeglichen.

Weitere 15 % bis 40 % der jungen Werktätigen äußern ein deutliches Interesse, an solchen Initiativen teilzunehmen. 10 % bis 20 % aller erfaßten jungen Werktätigen lehnen eine Mitarbeit ab.

Das Interesse junger Werktätiger an der FDJ-Initiative Berlin ist allerdings nicht sehr ausgeprägt: 17 % bringen ihre Bereitschaft zum Ausdruck, an dieser Initiative in Berlin selbst teilnehmen zu wollen, 40 % lehnen einen Einsatz ab. Mitglieder von Jugendbrigaden sind in wesentlich höherem Maße in die Initiativen des Jugendverbandes einbezogen und identifizieren sich auch vorbehaltloser mit ihnen als junge Werktätige in anderen Arbeitskollektiven. Der Unterschied beträgt jeweils zwischen 20 % bis 30 %. Eine Ausnahme bildet auch hier die FDJ-Initiative Berlin, nur 18 % der Angehörigen von Jugendbrigaden erklären sich zur persönlichen Mitwirkung bereit, 35 % äußern sich ablehnend.

5. Die Informationstätigkeit der Leiter der Arbeitskollektive wird von Mitgliedern von Jugendbrigaden und Werktätigen anderer Arbeitskollektive insofern kritisch eingeschätzt. Offenbar wird dieser Seite in der Erziehungs- und Überzeugungsarbeit durch die staatlichen Leiter noch zu wenig Bedeutung beigemessen. Vielen jungen Werktätigen (Mitgliedern von Jugendbrigaden allerdings weniger als anderen) sind wesentliche Informationen über Kennziffern der Arbeit und des sozialistischen Wettbewerbs (55 %), der Anforderungen des Kollektivs an den einzelnen (42 %) usw. nur allgemein oder gar unbekannt und können somit nicht als grundlegende Orientierungspunkte der eigenen Leistungs- und Verhaltenseinschätzung wirksam werden.
6. Der weitaus größte Teil der jungen Werktätigen fühlt sich mit seinem Arbeitskollektiv verbunden (85 %). Dabei ist bemerkenswert, daß diese Verbundenheit auch in neugegründeten Kollektiven oder Jugendbrigaden im wesentlichen nicht geringer ist als in langjährig bestehenden Arbeitskollektiven. Das verweist auf eine offenbar gründliche ideologische und kollektive Vorbereitung bei der Konstituierung solcher - vorwiegend - Jugendkollektive. Dafür spricht, daß die Identifikation mit dem Kollektiv in

Jugendbrigaden mit 90 % noch höher liegt.

Diese Verbundenheit basiert auf real vorhandenen positiven sozialen Beziehungen im Kollektiv. Zwischen 74 % und 85 % der jungen Werktätigen geben an, daß in ihrem Kollektiv an persönlichen Problemen Anteil genommen und bei der fachlichen Qualifizierung geholfen werde und daß die Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Arbeiten ebenso wie ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen den Kollegen vorhanden sei. Hierbei machen allerdings 40-50 % gewisse Einschränkungen geltend.

Junge Werktätige in Jugendbrigaden treffen diese Aussagen nicht nur insgesamt häufiger, sondern auch eher ohne Einschränkungen! Vor allem bei der Einschätzung leistungsbezogener Kollektivmerkmale (Bereitschaft, zusätzliche Arbeiten zu übernehmen = 90 %, Hilfe bei fachlicher Qualifizierung = 81 %, Neuzuerkennung = 59 %) unterscheiden sie sich von jungen Werktätigen aus anderen Kollektiven. Ehrenamtliche, gesellschaftliche Tätigkeiten erfahren demgegenüber etwas häufiger keine ihrer Bedeutung entsprechende Anerkennung und werden vor allem bei der Bewertung der Achtung und des Ansehens der Kollektivmitglieder nicht genügend berücksichtigt.

Schichtarbeit wirkt sich weder auf die Entwicklung der Kollektivbeziehungen insgesamt, noch auf die Integration der jungen Werktätigen in das Arbeitskollektiv aus.

7. Nahezu alle jungen Werktätigen erwarten von einem guten Arbeitskollektiv gute Beziehungen der Kollegen untereinander (98 %), gute Verdienstmöglichkeiten (95 %), eine offene und ehrliche Auseinandersetzung mit Problemen der täglichen Arbeit (96 %) sowie gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (93 %) und die Anerkennung ihrer Arbeitsleistungen durch den unmittelbaren staatlichen Leiter des Arbeitskollektivs (93 %). Geringer und weniger intensiv wird demgegenüber eine aktive gesellschaftliche Tätigkeit und eine politisch-ideologische Erziehungsarbeit in den Arbeitskollektiven erwartet (76 %). Insgesamt ist auch noch die Ausstrahlungskraft der Arbeitskollektive auf den Bereich der Freizeitgestaltung gering entwickelt, obwohl auch hier einzelne Jugendbrigaden bereits höheren Ansprüchen genügen.

8. Das Verhältnis der jungen Werktätigen zu ihrem Arbeitskollektiv steht auch in engem Zusammenhang mit bestimmten objektiven Bedingungen des Kollektivs, wie die Dauer seiner Existenz bzw. der Zugehörigkeit der einzelnen Werktätigen zum Kollektiv, seine zahlenmäßige Größe und Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, der Grad der räumlichen und zeitlichen Konzentration der Mitarbeiter sowie ihre technologisch bestimmte Kooperation im Arbeitsprozeß, die Erfüllung der Arbeitsaufgaben und -normen usw. usf. Die in der Untersuchung erfaßten Arbeitskollektive bestehen in ihrer Mehrheit (75 %) länger als ein Jahr; ein Viertel war jedoch erst im laufenden Jahr gegründet worden, vorrangig im Rahmen der Förderung des X. Parlaments der FDJ zur Neugründung von 10 000 Jugendbrigaden bzw. der "Berlin-Initiative". Die große Mehrheit (85 %) der jungen Werktätigen gehört ihren Arbeitskollektiven bis zu maximal 3 Jahren an, (41 % bis zu einem Jahr!). Gleichzeitig bekunden 85 % der jungen Werktätigen, daß sie sich fest mit ihrem Kollektiv verbunden fühlen. Damit wird die rasche und zielstrebige Integration der Mehrheit von ihnen in ihre Arbeitskollektive nachhaltig unterstrichen; insbesondere gilt das für die - zum nicht geringen Teil neugebildeten - Jugendbrigaden! Weitere Ergebnisse zeigen, daß der Prozeß der Entwicklung und Stabilisierung neugebildeter Arbeitskollektive nach etwa 3 Jahren ein erstes Optimum erreicht. Bis zu dieser Zeit entwickeln sich die sozialen Beziehungen relativ schnell und festigen sich die Erwartungen und Anforderungen an das Kollektiv sowie an jeden einzelnen. In den darauffolgenden Jahren bleiben sie vergleichsweise stabil und erlangen nur noch allmählich höhere Niveaustufen.
9. Zugleich wird deutlich, daß mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit sich bei den jungen Werktätigen auch Tendenzen kritischer Bewertungsmaßstäbe im und zum Kollektiv herausbilden. Am häufigsten werden insgesamt Verstöße von Kollektivmitgliedern gerügt, die direkt die kollektiven Arbeitsleistungen mindern (schlechte, oberflächliche Arbeit, Unzuverlässigkeit, Rumselei u.ä.), und hierbei die Verantwortlichkeit jedes Kollektivmitgliedes für die Einhaltung der Kollektivinteressen betont (89 %). Für Ver-

haltenweisen, die mit gesetzlich fixierten Forderungen der Arbeitedisziplin im Zusammenhang stehen (Pünktlichkeit, Einhaltung der ASAO, Vermeidung von Fehlschichten usw.) wird die kollektive Verantwortlichkeit weniger häufig bejaht (65-75 %), sondern auch stärker die Zuständigkeit des Leiters hervorgehoben. Bei Problemen schließlich, die außerhalb der Arbeitszeit und des Arbeitsbereiches liegen (Freizeit- und familiäre Sphäre), wird die Mitverantwortung des Kollektivs nur noch von der Hälfte der jungen Werktätigen und weniger erkannt. Der Anteil derjenigen, die die gegenseitige Verantwortung im Arbeitskollektiv bejahen, wächst mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit bei allen Positionen etwas an.

10. Die Größe und Zusammensetzung des Arbeitskollektivs übt ebenfalls einen nicht unwesentlichen Einfluß auf das Verhältnis der jungen Werktätigen zum Arbeitskollektiv aus. Da beide Faktoren objektiv durch die technologischen und organisatorischen Bedingungen im Arbeitsprozeß bestimmt sind, existiert praktisch keine allgemeingültige und damit dominierende Größe von Arbeitskollektiven. Die Ergebnisse der Untersuchung machen jedoch darauf aufmerksam, daß offensichtlich Kollektivgrößen von 10-20 Angehörigen sich in mehrerer Hinsicht als günstig erweisen. Sie sind noch relativ überschaubar für den Leiter und jedes Kollektivmitglied. Damit gestatten sie, die sozialen Kooperationen und Beziehungen im gesamten Kollektiv weitgehend einheitlich zu gestalten, ohne zu stark auf individuelle Besonderheiten Rücksicht nehmen, z.B. in sehr kleinen Kollektiven, oder von ihnen abstrahieren zu müssen, z.B. in sehr großen Kollektiven. (Weitere Zusammenhänge werden in nachfolgenden Analysen verallgemeinert und vorgestellt.)
11. Erste Verallgemeinerungen der Ergebnisse weisen darauf hin, daß die Arbeitskollektive insgesamt, aber auch die Jugendbrigaden sich mit zunehmender Dauer ihres Bestehens vor allem als leistungsorientierte Produktionseinheiten entwickeln. In erster Linie bilden und festigen sich solche Kollektivbeziehungen, die eine optimale Erfüllung der Arbeitsaufgaben gewährleisten. Gleichzeitig wird deutlich, daß mit zunehmender Leistungsfähigkeit der Arbeitskollektive

auch die Erwartungen der jungen Werktätigen an ein über das unmittelbare Arbeitskooperation hinausgehendes Kollektivleben zunehmen. Je länger und erfolgreicher das Wirken des Arbeitskollektivs bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben von den jungen Werktätigen bejaht wird, desto differenzierter wird das Kollektivleben geschildert und desto umfassender ist die Zufriedenheit der jungen Werktätigen mit dem Kollektiv.

12. Es zeigt sich weiter, daß Achtung und Anerkennung in den Kollektiven, aber auch in den Jugendbrigaden vor allem denjenigen Werktätigen entgegengebracht wird, die sich durch hohe Leistungen im täglichen Arbeitsprozeß auszeichnen. Die berechnete Orientierung auf hohe Produktionsleistungen führt jedoch nicht selten zu einer Unterschätzung und Unterbewertung gesellschaftlicher Aktivitäten. Damit stehen zumindest teilweise auch die Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Qualifizierung junger Werktätiger für Leitungsfunktionen im Zusammenhang.

Junge Werktätige, die engagiert in Jugendbrigaden mitarbeiten, stellen nicht nur insgesamt höhere Anforderungen an die verschiedenen Seiten eines Arbeitskollektivs, um sich mit ihm identifizieren zu können, sondern sie betonen auch am häufigsten, daß in ihrem Arbeitskollektiv für die Persönlichkeitsbeurteilung der einzelnen Werktätigen sowohl Arbeitsleistungen als auch seine gesellschaftlichen Aktivitäten herangezogen werden.

13. Über vier Fünftel (81 %) der jungen Werktätigen geben an, daß in ihrem Arbeitskollektiv eine FDJ-Gruppe besteht, (in Jugendbrigaden 92 %), aber nur 33 % beurteilen die Tätigkeit und das Wirken der FDJ-Gruppe als aktiv, (in Jugendbrigaden 46 %). In erheblichem Maße hängt die Wirksamkeit der FDJ-Kollektive von der Unterstützung durch den Leiter des Arbeitskollektivs ab; 71 % der jungen Werktätigen schätzen ein, daß die Arbeit ihrer FDJ-Gruppe durch den Leiter des Arbeitskollektivs unterstützt wird, 50 % bestätigen, daß diese Unterstützung ständig vorhanden ist. Dort, wo sich der Leiter des Kollektivs engagiert für die FDJ-Arbeit einsetzt, schätzen die jungen Werktätigen das Verbandsleben am positivsten ein (53 % gegenüber 18 %).

14. Jugendbrigaden besitzen bei der großen Mehrheit der jüngeren, aber auch der Älteren Werktätigen ein hohes Ansehen. Dabei ist hervorzuheben, daß dieses Prestige nicht nur durch **e i n z e l n e** Merkmale von Jugendbrigaden bestimmt wird, sondern die sozialen Qualitäten, die hohe Leistungsfähigkeit, die Bewährungsmöglichkeiten sowie die große gesellschaftliche Wertschätzung und Förderung von Jugendbrigaden nahezu gleichermaßen Anerkennung finden. Die wichtigsten Gründe für den Wunsch nach Mitarbeit in Jugendbrigaden sind: eigenverantwortliche Gestaltung des Kollektivlebens (86 %), günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (84 %), Erfüllung besonders verantwortungsvoller Aufgaben (84 %), hohe gesellschaftliche Forderung (83 %), günstige Verdienstmöglichkeiten (79 %), wirksame Anregungen für vielgestaltiges Freizeitleben (75 %), gute Bedingungen für die FDJ-Arbeit (74 %).
15. Entsprechend gesellschaftlichen Orientierungen und gesetzlichen Grundlagen für die Bildung von Jugendbrigaden ist in der letzten Zeit nachweisbar, daß die jungen Werktätigen und ihre FDJ-Leitungen zunehmend Einfluß auf die Bildung von Jugendbrigaden nahmen. Die häufigsten und wichtigsten Anregungen für die Bildung von Jugendbrigaden gehen von den staatlichen Leitungen aus (75 % aller untersuchten Jugendbrigaden). Gleichzeitig geben aber 66 % an, daß auch die FDJ-Leitung der Grundorganisation bzw. der FDJ-Gruppe wichtige Impulse bei der Gründung der eigenen Jugendbrigade gaben.
- Während bereits länger existierende Jugendkollektive ihre Gründung vorwiegend auf die Initiative der staatlichen Leitungen zurückführen, schätzen die Mitglieder neugebildeter Jugendbrigaden die Anregungen der staatlichen Leitung und der FDJ-Leitungen gleichermaßen als bedeutsam für die Bildung ihrer Jugendbrigade ein. Darin spiegelt sich einerseits nicht nur die engere und intensivere Zusammenarbeit der Leitungen wider, sondern auch die gewachsene Aktivität der Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes und ihrer gewählten Funktionäre, vor allem auch bei der Nutzung und Anwendung des Jugendgesetzes der DDR.

16. Aus der Zusammenarbeit junger und Älterer Kollegen in einem Arbeitskollektiv oder einer Jugendbrigade ergaben sich in der Regel keine nennenswerten Probleme. Vielmehr ist festzustellen, daß die meisten jungen Werktätigen und vor allem die Mitglieder der Jugendbrigaden selbst, die Zusammenarbeit als gut und leistungsfördernd beurteilen und auch bereit sind, von den Erfahrungen, Fertigkeiten der Älteren Kollegen zu lernen. 60 % bis 88 % messen der Zusammenarbeit jüngerer und Älterer Werktätiger in Jugendbrigaden einen leistungsfördernden Einfluß aus den verschiedensten Gründen bei: Austausch und Entwicklung beruflicher Kenntnisse und Erfahrungen (88 %), gegenseitige Achtung und Anerkennung (79 %), rasches Erreichen und Überbieten der Facharbeiterleistung (75 %) u.ä. Nicht zuletzt spricht diese allgemein gut entwickelte Bereitschaft jüngerer und Älterer Werktätiger, einander zu helfen und zu fördern, für harmonische und positive sozialistische Kollektivbeziehungen.

3. Einzelergebnisse

3.1. Ideologische Grundpositionen junger Werktätiger

Die politisch-ideologischen Grundpositionen der jungen Werktätigen bestimmen wesentlich weitere Einstellungen, Motive und Verhaltensweisen, die wirken maßgeblich auf ihr gesamtes Denken und Handeln ein.

Die jungen Werktätigen in vorliegender Studie entsprechen in wesentlichen bis auf zwei Ausnahmen in ihren politisch-ideologischen Überzeugungen dem Entwicklungsstand ideologischer Grundpositionen junger Werktätiger, wie er in anderen Untersuchungen des ZIJ in den letzten zwei Jahren ermittelt wurde!

Tab. 5: Ausprägungsgrad wesentlicher ideologischer Grundpositionen (ges) (Angaben in %)

	Zustimmung			
	voll- kommen	mit ge- wissen Einschränk.	kaum	überhaupt nicht
Überzeugung von der m./l. Weltanschauung	42	43	11	4
Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	57	32	8	3
Stolz, Bürger der DDR zu sein	52	41	5	2
Überzeugung, daß die SU unser bester Freund ist	44	42	8	5
Identifizierung mit den politischen Zie- len der FDJ	35 4	47 8	13	6
Stolz auf die Zuge- hörigkeit zur FDJ ¹⁾	36	47	13	4

Die entscheidende Grundlage einer kommunistischen Bewußtseins-
haltung, eines parteilichen Klassenstandpunktes im Sinne der

¹⁾ Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtheit der FDJ-Mit-
glieder

Arbeiterklasse ist die marxistisch-leninistische Weltanschauung. Nach wie vor kann jedoch ihre feste Ausprägung bei jungen Werktätigen nicht befriedigen: Nur 42 % geben an, von der marxistisch-leninistischen Weltanschauung vorbehaltlos überzeugt zu sein, weitere 43 % äußern gewisse Einschränkungen! Die Ursache liegt bei der Mehrheit - wie auch schon in anderen Untersuchungen ermittelt - in nicht ausreichenden Kenntnissen, in einer beträchtlichen Unsicherheit, Inhalt und Aussagen der marxistisch-leninistischen Weltanschauung zu bestimmen und von den politischen Fragen und Entwicklungen abzugrenzen. Das betrifft besonders die Abgänger der 8. Klasse und darunter, die in vorliegender Untersuchung in etwas größerem Anteil vertreten sind. Auch zwischen den Geschlechtern treten sichtbare Unterschiede auf: Weibliche junge Werktätige sind mit 91 % Zustimmung (46 % ohne Einschränkung) häufiger von der marxistisch-leninistischen Weltanschauung überzeugt als männliche mit 84 % Zustimmung (41 % ohne Einschränkung), jedoch ist auch das teilweise auf den höheren Anteil männlicher 8. Klassen-Abgänger zurückzuführen. Die Ergebnisse zwischen den einzelnen Ministerien unterscheiden sich nur geringfügig.

Die eng mit der Überzeugung von der Richtigkeit der marxistisch-leninistischen Weltanschauung im Zusammenhang stehende Einstellung zur Gesetzmäßigkeit des Sieges der sozialistischen Gesellschaftsordnung ist dagegen etwas umfassender ausgebildet.

89 % der jungen Werktätigen sind vom Sieg der sozialistischen Gesellschaftsordnung im Weltmaßstab überzeugt, 57 % ohne jeden Vorbehalt. Diese Auffassung existiert in beachtlicher Einstimmigkeit; nennenswerte Unterschiede werden weder zwischen den Geschlechtern noch zwischen den Ministerien sichtbar.

Außerordentlich befriedigend ist auch die Verbundenheit der jungen Werktätigen zu unserer Republik ausgebildet. 93 % bekunden ihren Stolz, Bürger der DDR zu sein, 52 % ohne jede Einschränkung! Auch hier legen die weiblichen Werktätigen ein klares Bekenntnis ab (97 % Zustimmung, 60 % ohne Einschränkung) als die männlichen (91 % Zustimmung, 49 % ohne Einschränkung).

Vergleiche zeigen jedoch, daß diese vor allem die männlichen jungen Werktätigen betreffende geringere Ausprägung des Stolzes auf unsere Republik nicht primär zu Lasten der jungen Werktätigen des Bauwesens geht, die mit 56 % einschränkungsloser Zustimmung sogar über dem Gesamtdurchschnitt liegen, sondern vor allem die jungen Angehörigen des Schwermaschinen- und Anlagenbaus und teilweise des Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbaus betrifft.

Wenig zufriedenstellend ist dagegen die Verbundenheit zur Sowjetunion: Insgesamt 86 % bezeichnen die Sowjetunion als besten Freund der DDR, jedoch nur 44 % ohne jeden Vorbehalt! Deutlich sind auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern; männliche junge Werktätige bezeichnen mit 42 % erheblich geringer als weibliche mit 52 % vorbehaltlos die Sowjetunion als unseren besten Freund.

Am positivsten äußern sich die weiblichen jungen Werktätigen des Ministeriums für Elektrotechnik/Elektronik. Zwischen den männlichen jungen Werktätigen der einzelnen Ministerien treten keine wesentlichen Unterschiede auf.

Einen wichtigen Platz im Leben der jungen Werktätigen, vor allem im Bereich der Arbeitstätigkeit nimmt der sozialistische Jugendverband ein. Das kommt auch in den grundlegenden Einstellungen der jungen Werktätigen zur FDJ zum Ausdruck. So identifizieren sich 82 % mit den politischen Zielen des sozialistischen Jugendverbandes, allerdings nur 34 % ohne jeden Vorbehalt. Die weiblichen jungen Werktätigen geben ein etwas positiveres Urteil ab als die männlichen (87 % gegenüber 79 %).

In den Bereichen Bauwesen und Elektrotechnik/Elektronik wird die Verbundenheit zur FDJ und ihren politischen Zielen etwas stärker zum Ausdruck gebracht als in den anderen Ministerbereichen.

Bei diesen Ergebnissen ist jedoch zu beachten, daß sie sich zum größten Teil auf die FDJ-Mitglieder selbst beziehen. 71 % aller erfaßten jungen Werktätigen geben an, Mitglied des sozialistischen Jugendverbandes zu sein! Weibliche junge Werktätige sind etwas häufiger organisiert (79 %) als männliche (70 %), wobei jedoch der höhere Anteil von Mädchen in den jüngeren Altersgruppen (18 und 19 Jahre) zu berücksichtigen ist. Die Angehörigen des sozialistischen Jugendverbandes geben zu 83 % an, Stolz auf ihre Mitgliedschaft zu empfinden, Mädchen und junge Frauen häufiger (91 %) als junge männliche Werktätige (79 %). Einschränkunglos sind jedoch nur 36 % stolz (männlich = 34 %, weiblich = 40 %).

Ein direkter Vergleich mit den Ergebnissen der "Parlamentarstudie" (U-75) zeigt, daß die jungen Werktätigen der vorliegenden Untersuchung annähernd ähnliche Grundpositionen vor allem in der Überzeugung von der marxistisch-leninistischen Weltanschauung und von der siegreichen Perspektive des So-

zialismus im Weltmaßstab sowie in der Verbundenheit zu unserer Republik aufweisen. Geringer ausgeprägt sind dagegen die Überzeugung, daß die Sowjetunion unser bester Freund ist, sowie der Stolz auf die Zugehörigkeit zur PDJ und die Identifikation mit ihren politischen Zielen!

Tab. 6: Vergleich ideologischer Grundpositionen der "Kollektiv-Studie" mit der "Parlamentstudie" (ges; nur positive Werte; in Klammern: einschränkungslöse Zustimmung) (Angaben in %)

	Kollektivstudie 1977	Parlamentstudie U- 75
Überzeugung von der m./l. Weltanschauung	85 (42)	88 (48)
Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	89 (57)	91 (56)
Stolz, Bürger der DDR zu sein	93 (52)	96 (56)
Überzeugung, daß die SU unser bester Freund ist	86 (44)	94 (62)
Identifikation mit den politischen Zielen der PDJ	81 (34)	87 (43)
Stolz auf die Mitgliedschaft in der PDJ	83 (36)	88 (46)

Die Gründe hierfür sind unterschiedlicher Art. Nicht in jedem Fall können die Unterschiede als Rückgang in Ausprägungsgrad der ideologischen Positionen interpretiert werden. So sind in vorliegender Untersuchung ausschließlich junge Werkkätige aus Kollektiven in der materiellen Produktion erfaßt worden, insbesondere aus dem Bauwesen, in dem wiederum der Anteil der Abgänger aus der 8. Klasse überrepräsentiert ist. Das widerspiegelt sich besonders in der Frage nach der weltanschaulichen Überzeugtheit. Die Verbundenheit zur Republik und zum sozialistischen Jugendverband ist dagegen vor allem im Bereich des Schwermaschinen- und Anlagenbaus und des Werkzeug- und Verarbeitungsmaschinenbaus geringer ausgeprägt. In der Beziehung zur Sowjetunion scheint jedoch tatsächlich allgemein ein gewisser Rückgang vorzuliegen, worauf auch einige weitere Studien des ZIJ aus jüngster Zeit hinweisen.

Andere Vergleiche zeigen darüber hinaus interessante Unterschiede zwischen Jugendbrigaden bzw. Jugendkollektiven und den sogenannten "gemischten" Brigaden, in denen der Anteil junger Werktätiger geringer ist: Die Angehörigen von Jugendbrigaden weisen in allen untersuchten ideologischen Grundüberzeugungen eine festere und sichere Position auf!

Tab. 7: Vergleich ideologischer Grundpositionen zwischen Angehörigen von Jugendbrigaden und übrigen Brigaden
(ges; nur positive Werte, in Klammern: einschränkende Zustimmung) (Angaben in %)

	Jugendbrigaden	andere Brigaden
Überzeugung der m./l. Weltanschauung	87 (46)	83 (39)
Überzeugung vom Sieg des Sozialismus im Weltmaßstab	91 (61)	86 (51)
Stolz, Bürger der DDR zu sein	95 (56)	91 (48)
Überzeugung, daß die SU unser bester Freund ist	88 (46)	84 (40)
Identifikation mit den politischen Zielen der FDJ	86 (38)	76 (28)
Stolz auf Mitgliedschaft in der FDJ	85 (39)	79 (34)

Weitere Differenzierungen unterstreichen jedoch nachdrücklich, daß nicht die bloße Mitgliedschaft in Jugendbrigaden, sondern vor allem die engagierte und aktive Integration in diese Brigaden die entscheidende erzieherische Komponente auch für die politisch-ideologische Überzeugungsbildung darstellt! Die am weitesten gravierenden Unterschiede gerade in der Extremposition zwischen denjenigen jungen Werktätigen, die sich vollkommen mit ihrer Jugendbrigade identifizieren, und denen, die nur ungern und formal einer Jugendbrigade angehören, machen das deutlich. Sie betragen zwischen 12 (Verbundenheit zur DDR) und 26! Prozentpunkten (Stolz auf FDJ-Mitgliedschaft) allein in der vorbehaltlosen Zustimmung! Die formellen Mitglieder unterscheiden sich damit kaum von

den grundsätzlich Desinteressierten an einer Tätigkeit in Jugendbrigaden. Junge Werktätige aber, die an einer Mitgliedschaft in Jugendbrigaden interessiert sind, äußern weitgehend ähnliche ideologische Überzeugungen wie die engagierten Mitglieder. Das bedeutet, mindestens 40 % der nicht in Jugendbrigaden tätigen jungen Werktätigen sind bereit, ebenfalls in Jugendbrigaden zu arbeiten, und zwar sind das vor allem die politisch bewußteren jungen Menschen. Daraus folgt:

- Für die weitere Erhöhung der Anzahl von Jugendbrigaden existieren von der Bereitschaft vieler junger Werktätiger her gute Voraussetzungen. Vor allem werden politisch-ideologisch aufgeschlossene junge Menschen gewonnen, wodurch die Entwicklung der Jugendbrigade begünstigt wird.
- Das politisch-ideologische und gesamte erzieherische Niveau in den Jugendbrigaden besonderer Aufmerksamkeit nicht zuletzt aus dem Grunde, um den nicht geringen Ansprüchen dieser jungen Werktätigen gerecht zu werden, ihre Aktivität zu fördern sowie ihre Erziehung und Selbsterziehung weiter zu vertiefen. Gleichzeitig gilt es, die Desinteressierten beharrlich an aktives Mitwirken in den Jugendbrigaden heranzuführen.

Weitere Zusammenhänge zwischen der Herausbildung politisch-ideologischer Grundpositionen und kollektiven Bedingungen und Merkmalen sind im Rahmen dieser Erstausswertung, die vorrangig Überblickscharakter trägt, nicht sicher zu formulieren. Es deutet sich jedoch an, daß einmal die Angehörigen der in jüngster Zeit gegründeten Arbeitskollektive (vorwiegend Jugendbrigaden!) in der Tendenz gefestigtere politisch-ideologische Positionen erkennen lassen, was auf eine auch von der ideologischen Seite her häufig gut gestaltete Vorbereitung junger Menschen auf ihre Tätigkeit in Jugendbrigaden schließen läßt. Zum anderen bringen junge Werktätige in kleinsten Kollektiven (bis 5 Werktätige) und in Kollektiven von 15 bis 20 Werktätigen etwas positivere ideologische Überzeugungen zum Ausdruck, so daß hier u.U. optimale Bedingungsbeziehungen existieren, die eine vertiefende Analyse erfordern.

3.2. Einstellung zur Arbeit und sozialistischen Wettbewerb

Die Einstellung junger Werktätiger zur Arbeit wird wesentlich durch den Inhalt der Arbeitstätigkeit, die Bewältigung von gegebenen Leistungsanforderungen und einige Arbeitsbedingungen (darunter z.B. Arbeitsorganisation und sozialistischer Wettbewerb) determiniert. Dabei spielt besonders die Übereinstimmung von Erwartungs- bzw. Anspruchsniveau mit den tatsächlichen Gegebenheiten eine Rolle.

In vielen Untersuchungen wurde bereits festgestellt, daß der Interessantenheitsgrad der Tätigkeit eine außerordentliche Rolle spielt. Er nimmt sowohl unter den Motiven zur Herausbildung von Berufswünschen eine vordere Position ein, als auch in den Vorstellungen über einen attraktiven Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang ist es sehr positiv, daß lediglich 7 % der untersuchten Jugendlichen ihre Arbeit uninteressant finden (vgl. Tab. 8).

Tab. 8: Interessante Arbeitstätigkeit (Angaben in %)

	sehr inter- essant	inter- essant	weder noch	uninter- essant bzw. sehr uninter- essant
ges	7	55	31	7
JB gern	9	59	26	6
JB ungern	5	49	37	9
Interessierte	5	59	32	4
Nichtinteressierte	7	44	42	7

Knapp zwei Drittel beurteilen ihre Tätigkeit als interessant - die Übereinstimmung von Erwartungen und Gegebenheiten ist also recht hoch. Fast ein Drittel bezieht dazu eine neutrale Position. Ein wesentlicher negativer Einfluß der Tätigkeit auf die Arbeitseinstellungen ist bei diesen Jugendlichen insgesamt nicht feststellbar.

Jugendbrigademitglieder, welche in ihren Kollektiven gern

tätig sind, beurteilen ihre Tätigkeit interessanter als alle anderen Befragten, besonders aber als diejenigen Werktätigen, welche auch nicht in Jugendbrigaden arbeiten möchten.

Junge Werktätige, die schon mehr als 3 Jahre in ihren Brigaden arbeiten sowie Kollektive, die schon länger als diese Zeit existieren, geben ebenfalls positivere Urteile über ihre Arbeit ab als die Übrigen. Offenbar wirkt auch der Sozialkontakt im Kollektiv stimulierend auf die Einstellung zur Tätigkeit.

In der vorliegenden Studie zeigt sich dies vor allem bei Frauenkollektiven. Dabei werden Parallelen zu anderen Untersuchungen deutlich: Frauen messen den Sozialkontakten bei der Arbeit mehr Bedeutung zu als Männer.

Auch zwischen der Leistungshöhe und der Tätigkeitseinschätzung zeigen sich deutliche Abhängigkeiten.

Jugendliche, deren Leistungen über den Anforderungen liegen, beurteilen ihre Arbeit interessanter als Jugendliche, die sich unterhalb den Leistungsanforderungen befinden. Wahrscheinlich bestehen hierbei auch bestimmte Kausalbeziehungen: Eine interessante Arbeit wirkt als Leistungstimulus.

Ein anderes Merkmal der Arbeitseinstellung ist die Zufriedenheit mit den erreichten Leistungen, gemessen an den gestellten Aufgaben. Die meisten jungen Werktätigen fühlen sich bezüglich der Anforderungsbewältigung zufrieden (75 % zufrieden und weitere 12 % sogar sehr zufrieden), nur insgesamt 13 % sind unzufrieden damit.

In Kollektiven, die mindestens 3 Jahre bestehen bzw. zu denen die befragten Jugendlichen 3 Jahre und länger gehören, wird eine höhere Zufriedenheit über die Bewältigung der Anforderungen zum Ausdruck gebracht als in kürzere Zeit bestehenden Kollektiven.

Tab. 9: Zufriedenheit mit den Arbeitsleistungen im Verhältnis zu den Anforderungen, differenziert nach Dauer der Kollektivexistenz (in Klammern: Anteil der sehr zufriedenen) (Angaben in %)

	sehr zufrieden und zufrieden	unzufrieden bzw. sehr unzufrieden
ges	87 (12)	13
bis 3 Mon.	82 (8)	18
3 Mon. - 6. Mon.	77 (6)	23
6 Mon. - 1 Jahr	82 (9)	18
1 Jahr - 3 Jahre	86 (12)	14
3 Jahre - 5 Jahre	92 (21)	8
5 Jahre - 10 Jahre	90 (16)	10
über 10 Jahre	92 (14)	8

Zusammenhänge sind hier denkbar, indem durch kollektive Hilfe sowie durch längere Erfahrung an ein- und demselben Arbeitsplatz gestellte Anforderungen besser gemeistert werden können. Dabei ist in Kollektiven unter 5 Personen die geringste Zufriedenheit nachweisbar.

Erwartungsgemäß tritt bei leistungstarken Kollegen eine größere Zufriedenheit auf als bei leistungsschwachen. Gleichzeitig liegen leistungsaufriedene Jugendliche in höherem Maße über dem Kollektivdurchschnitt als unzufriedene. Es bestehen hier Wechselbeziehungen. Keine Beziehungen konnten dagegen zwischen der Planerfüllung im Gesamtkollektiv und der individuellen Leistungszufriedenheit festgestellt werden.

Das erklärt sich daraus, daß die gestellten Anforderungen - bei aller gegenseitigen Hilfe - letztendlich von jedem Jugendlichen selbst bewältigt werden müssen. Offensichtlich geht in erster Linie dieses individuelle Erfolgserlebnis in die Zufriedenheit ein, weniger das Erlebnis kollektiver Erfolge. Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit vollbrachten Leistungen findet sich bei den hier untersuchten jungen Werktätigen unabhängig vom Schichtsystem. Anders verhält es sich bezüglich der Arbeitsorganisation: diejenigen Jugendlichen, die leistungsaufriedener sind, bescheinigen ihrem Betrieb etwas häufiger eine stärkere Kontinuität in Arbeitsorganisation

und Arbeitsablauf als andere, wobei hier natürlich auch unmittelbare Wechselbeziehungen zu vermuten sind.

In einer großen Zahl empirischer Untersuchungen konnte nachgewiesen werden, daß Mängel in der Arbeitsorganisation, Hektik und Unplanmäßigkeit im Produktionsfluß nicht nur direkt wirkende Hauptstörfaktoren für die Leistungsvollzüge sind, sondern auch wesentlich auf die Einstellungsbildung wirken.

Nur reichlich die Hälfte der Jugendlichen ist mit dem Arbeitsablauf und der Arbeitsorganisation in ihrem Betrieb zufrieden (sehr zufrieden damit lediglich 5 % - vgl. Tab. 10). Fast ebensoviele äußern sich unzufrieden. Besonders deutlich tritt diese Unzufriedenheit bei männlichen Werktätigen auf.

Tab. 10: Zufriedenheit mit Arbeitsablauf und Arbeitsorganisation (Angaben in %) (in Klammern: sehr zufrieden)

	sehr zufrieden und zufrieden	unzufrieden bzw. sehr unzufrieden
ges	53 (5)	47
m	47 (4)	53
w	65 (6)	35

Ein entscheidendes Mittel zur Leistungsstimulierung sowie zur politischen, geistig-kulturellen und sozialen Entwicklung der Kollektive ist der sozialistische Wettbewerb.

Ein Überblick über die Tabelle 11 macht deutlich, daß die jungen Werktätigen die größte Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs auf dem Gebiet der Erhöhung der Arbeitsleistungen sehen!

Fast zwei Drittel (61 %) bescheinigen dem Wettbewerb hierbei eine positiv verändernde Funktion. Ein weiteres Drittel (39 %) spürt jedoch in seinem Kollektiv keine Leistungsstimulierung durch den sozialistischen Wettbewerb. Das ist - gemessen an seinen Zielen und Aufgaben - unbefriedigend.

In Jugendbrigaden wird die Leistungserhöhung durch den sozialistischen Wettbewerb stärker als in anderen Arbeitskollektiven bejaht (68 %).

Tab. 11: Veränderungen durch den sozialistischen Wettbewerb im Kollektiv (ges; in Klammern: "viel besser") (Angaben in %)

	Veränderungen		
	viel besser und besser	weder/ noch	schlechter bzw. viel schlechter
Arbeitsleistungen	61 (11)	38	1
Geistig-kulturelles Leben	47 (8)	48	5
Neuerertätigkeit	42 (6)	55	3
Soziale Beziehungen im Kollektiv	37 (8)	56	6
FDJ-Leben ¹⁾	32 (7)	61	7

Erfreulich ist, daß fast die Hälfte aller jungen Werktätigen eine Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens im Arbeitskollektiv durch die Vorhaben und Verpflichtungen des sozialistischen Wettbewerbs anerkennen. Das unterstreicht die weit über die alleinige Leistungssteigerung hinausgehende, mobilisierende Rolle des sozialistischen Wettbewerbs.

Ähnliches gilt für die Neuerertätigkeit! Geringer wird eine Veränderung der sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv durch den Wettbewerb bestätigt. Das erscheint erklärlich, denn während sich die Leistungssteigerungen und die Neuerertätigkeit, aber auch in bestimmtem Umfang die geistig-kulturellen Aktivitäten in meßbaren Kennziffern ausweisen lassen, prägen sich die sozialen Beziehungen als Resultat und damit mittelbar mit diesen Wettbewerbsleistungen heraus. Ihre Entwicklung unterliegt stärker der inhaltlich-qualitativen Wertung. Das gleiche trifft für die Einschätzung zu, inwieweit die Verwirklichung der Wettbewerbsverpflichtungen mit einer Entwicklung der kollektiven Mitverantwortung und des Lebens in der FDJ-Gruppe des Arbeitskollektive einhergeht. Dennoch erscheint es bemerkenswert, wenn rund ein Drittel der jungen Werktätigen positive Veränderungen konstatiert und diese in Verbindung mit den Zielstellungen und Aktivitäten im Rahmen der Wettbewerbs-

¹⁾ Die Prozentanteile beziehen sich auf alle jungen Werktätigen, da diese Frage von allen zu beantworten war.

initiativen sieht.

Angehörige von Jugendbrigaden bestätigen bei allen Fragestellungen um 5 % - 10 % häufiger die positive Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs in ihrem Kollektiv, vor allem im Bereich der Aktivität der FDJ-Gruppe und der Neuerertätigkeit. Darüber hinaus werden in der Tendenz von Angehörigen länger existierender Arbeitskollektive (3 Jahre und länger) etwas häufiger positive Veränderungen angegeben als von solchen aus Kollektiven mit kürzerer Existenzdauer. Das hängt einmal mit der allgemeinen Festigung des Kollektivs zusammen, die mit ca. 3 Jahren ein gewisses Optimum erreicht hat, und zu einer einheitlicheren und geschlosseneren Realisierung der Wettbewerbsinitiativen beiträgt. Zum anderen widerspiegelt sich darin aber auch die oftmals größere eigene Aktivität der langjährigen Angehörigen des Kollektivs bei der Planung und Verwirklichung der Wettbewerbsaufgaben und ihr Überblick über die tatsächlich erreichten Entwicklungsfortschritte.

3.3. Teilnahme der jungen Werktätigen an volkswirtschaftlichen Initiativen

Die Teilnahme der jungen Werktätigen am sozialistischen Wettbewerb realisiert der sozialistische Jugendverband in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften durch eine Vielzahl von besonderen Initiativen, die den jugendspezifischen Interessen und Bedürfnissen zu entsprechen versuchen und die jungen Menschen zu vielfältigen Aktivitäten anregen. Hierbei haben sich seit langem die Tätigkeit in Jugendbrigaden oder Jugendobjekten, die KKM- und Neuererbewegung, die Aktion "Materialökonomie" sowie Initiativen zu zentralen gesellschaftlichen Aufgabenstellungen wie die Gestaltung der Hauptstadt Berlin oder zu bestimmten gesellschaftlichen Höhepunkten besonders bewährt.

Das kommt auch in den vorliegenden Untersuchungsergebnissen zum Ausdruck. So sind 53 % der erfassten jungen Werktätigen in Jugendbrigaden und 26 % in Jugendobjekten tätig, 33 % nehmen an der KKM-/Neuererbewegung und 39 % an der FDJ-Aktion "Materialökonomie" teil, 33 % haben aktiven Anteil an den Initiativen zur Vorbereitung des 60. Jahrestages der Großen Sozial-

listischen Oktoberrevolution und 15 % erfüllen Aufgaben im Rahmen der "Magistrale der Zulieferindustrie" für die FDJ-Initiative Berlin.

Der relativ hohe Anteil junger Werktätiger in Jugendbrigaden ist durch die Teilpopulation "FDJ-Initiative Berlin" bedingt, in der 61 % der jungen Werktätigen Mitglieder von Jugendbrigaden sind; in den anderen Bereichen sind es 36 %. Der niedrige Anteil von 15 %, der in die "Magistrale der Zulieferindustrie" einbezogen ist, entspricht weitgehend den objektiven Gegebenheiten.

An diesen Initiativen sind jedoch die verschiedenen Gruppen von jungen Werktätigen in unterschiedlichem Maße beteiligt. So differiert die Teilnahme sichtbar zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen.

Weibliche junge Werktätige sind vor allem weniger in Jugendobjekte sowie in die MMH- bzw. Heuererbewegung als männliche Werktätige einbezogen, während das Verhältnis bei der Aktion "Materialökonomie" und bei den Initiativen zum Roten Oktober ausgeglichen ist. Hier sind auch die Möglichkeiten der aktiven Mitwirkung für beide Geschlechter gleichermaßen ohne größeren Aufwand gegeben, während die Beteiligung von jungen Frauen an Jugendobjekten und in der Heuererbewegung gezielter Vorbereitung und Einflußnahme bedarf. Der hohe Anteil von männlichen jungen Werktätigen in Jugendbrigaden ist in vorliegender Studie industriespezifisch bedingt, da vor allem Jugendbrigaden aus dem Bereich des Bauwesens erfaßt wurden.

Die Ergebnisse verweisen insgesamt darauf, daß der weiteren aktiven Einbeziehung weiblicher junger Werktätiger in die volkswirtschaftlichen Initiativen vor allem auch in den Wirtschaftszweigen, die einen geringeren Anteil von Frauen im Produktionsbereich beschäftigen, nach wie vor verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte.

Tab. 12: Teilnahme an volkswirtschaftlichen Initiativen nach Geschlechtern (Angaben in %)

	ges	m	w
Jugendbrigaden	53	59	40
MMI-/Heuererbewegung	33	35	31
Jugendobjekte	26	28	19
Materialökonomie	39	40	37
Initiative 60. Jahrestag	33	34	33
Magistrale Zulieferindustrie	15	15	11

Das wird auch durch ihr geäußertes Interesse an einer Mitarbeit unterstrichen. Bei allen genannten Initiativen bekunden die weiblichen Werktätigen entweder in gleichem Umfang wie die männlichen ihre Bereitschaft, gern mitwirken zu wollen, oder sogar noch etwas häufiger!

Tab. 13: Interesse an der Mitwirkung in volkswirtschaftlichen Initiativen nach Geschlechtern (Angaben in %)

	ges	m	w
Jugendbrigaden	18	16	23
MMI-/Heuererbewegung	39	39	38
Jugendobjekte	29	29	32
Materialökonomie	19	18	21
Initiative 60. Jahrestag	21	20	21
Magistrale Zulieferindustrie	15	15	17

Die Tabelle 13 zeigt darüber hinaus, daß insgesamt w e i t e r e 15 % bis 40 % junger Werktätiger einer aktiven Mitarbeit in den verschiedenen Initiativen des Jugendverbandes aufgeschlossen gegenüberstehen! 10 % - 20 % lehnen die Mitarbeit ab. Gleichzeitig verweisen die Ergebnisse aber auch hier wiederum darauf, daß stets 5 % - 8 % der jungen Werktätigen trotz Teilnahme eine aktive Mitwirkung ablehnen und wahrscheinlich nur formal einbezogen sind.

Wenig befriedigend kann das Interesse junger Werktätiger an der FDJ-Initiative Berlin. Nur 17 % bringen ihre Bereitschaft klar zum Ausdruck, an dieser Initiative in Berlin selbst mitwirken zu wollen, 43 % äußern Vorbehalte und treffen kein eindeutiges Urteil, 40 % lehnen einen Einsatz rundweg ab! (Ähnliche Werte wurden in der Studie "Betriebsverbundenheit" ermittelt.) Junge Frauen äußern sich hier noch zurückhaltender (Zustimmung: 14 %, Ablehnung: 44 %). In hohem Maße wirken hier soziale Bindungen im Arbeitskollektiv und im privaten Bereich auf die Bereitschaft ein. So sind Ältere, und damit familiär gebundene junge Werktätige sowie jene, die (außerdem) über längere Zeit ihrem gegenwärtigen Arbeitskollektiv angehören, weit weniger bereit als jüngere und/oder erst kürzere Zeit in dem jeweiligen Arbeitskollektiv tätige junge Werktätige.

Die erzieherische und aktivierende Ausstrahlungskraft von Jugendbrigaden auf die jungen Werktätigen, die durch eine systematische Leitungstätigkeit zielstrebig entwickelt und vervollkommenet wird, zeigt sich eindeutig in der höheren und engagierten Teilnahme ihrer Mitglieder an den Initiativen des Jugendverbandes.

Mitglieder von Jugendbrigaden sind in wesentlich höherem Maße in die Initiativen des sozialistischen Jugendverbandes integriert und identifizieren sich auch vorbehaltloser mit ihnen als junge Werktätige in anderen Arbeitskollektiven!

Tab. 14: Teilnahme an volkswirtschaftlichen Initiativen nach Angehörigen von Jugendbrigaden und anderen Arbeitskollektiven (Angaben in %)

	Jugendbrigaden	andere Kollektive
Jugendobjekte	40	10
KKM-/Neuererbewegung	43	22
Materialökonomie	55	22
Initiative 60. Jahrestag	44	23
Magistrale Zulieferindustrie	25	6

Allerdings gilt das nicht in gleichem Maße für ihre Bereitschaft, an der "FDJ-Initiative Berlin" in Berlin teilzunehmen. Hier unterscheiden sie sich von jungen Werktätigen aus anderen Kollektiven kaum (Zustimmung: 18 %, Ablehnung: 34 %).

Weitere Vergleiche ergeben, daß bei längerer Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv in der Tendenz auch der Anteil derjenigen jungen Werktätigen steigt, die an der KKK- oder Neuererbewegung mitwirken. Ähnliches gilt andeutungsweise auch für einige weitere Initiativen (Zinbeziehung in Jugendobjekte und in die Aktion "Materialökonomie"). Offensichtlich bestehen auch hier Zusammenhänge zur langjährig ausgeprägten festen sozialen Integration in das Kollektiv. Sie begünstigt Aktivitäten, die über die unmittelbare Erfüllung der Arbeitsaufgaben hinausgehen und stärker den kollektiven Aspekt mit berücksichtigen. Dabei werden auch bestimmte Wechselbeziehungen zum Leistungsniveau sichtbar, denn je besser die eigenen Leistungen im Vergleich zu anderen beurteilt werden, desto häufiger wird auch die Tätigkeit in der KKK- oder Neuererbewegung bejaht. Weitergehende Aussagen und Verallgemeinerungen müssen jedoch späteren tiefergründigeren Auswertungen vorbehalten bleiben.

3.4. Leitungstätigkeit und Leiter

Eine wesentliche Rolle in den Kollektivbeziehungen spielen Leitungstätigkeit und Leitungsverhalten. Ein sozialistisches Verhältnis zwischen dem Kollektiv und seinem Leiter ergibt sich nicht automatisch, sondern muß in der täglichen Arbeit, mit jeder zu treffenden Entscheidung neu hergestellt werden und sich bewähren.

In der vorliegenden Untersuchung geht es vor allem um die Bewertung des Leiters und der Leitungstätigkeit aus der Sicht des Arbeitskollektivs. Wie sieht der einzelne junge Werktätige den Leiter? Wie bewertet der Leiter vom Standpunkt der Kollektivmitglieder aus die Arbeitsleistung des einzelnen? Informiert er über wichtige Fragen der Arbeitstätigkeit?

34 % der jungen Werktätigen stimmen vollkommen zu, daß die Arbeitsleistungen vom Leiter des Arbeitskollektivs gerecht bewertet worden. Weitere 51 % machen dabei gewisse Einschränkungen geltend! 7 % sind kaum oder überhaupt nicht dieser Meinung. Die restlichen 6 % glauben, das nicht beurteilen zu können. Zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen gibt es - vor allem hinsichtlich der beiden ersten Antwortpositionen - gewisse Unterschiede. Männliche Jugendliche sind mit der Anerkennung durch den Leiter häufiger (37 %) vollkommen zufrieden als weibliche (29 %). Letztere neigen demgegenüber stärker zur eingeschränkten Zustimmung (58 % gegenüber 50 % bei den männlichen Jugendlichen). In "reinen" Männer- bzw. Frauenkollektiven ist die einschränkungsfreie Zustimmung zu dieser Frage am größten.

In Abhängigkeit von der Dauer der Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv ändert sich die Einstellung zur o.g. Feststellung. Jugendliche, die ihrem Arbeitskollektiv nur sehr kurze Zeit angehören (unter 3 Monaten), stimmen der Aussage zunächst überdurchschnittlich hoch zu. Dann nimmt die einschränkungsfreie Zustimmung ab. Bei denen, die 1 bis 3 Jahre Mitglied ihres Kollektivs sind, erreicht sie mit 31 % den tiefsten Wert. Bei längerer Zugehörigkeit zum Kollektiv steigt sie wieder an. Offensichtlich bestehen bei den jungen Werktätigen zunächst Orientierungsschwierigkeiten sowohl hinsichtlich der Anforderungen, die an sie gestellt werden, als auch bezüglich einer realen Beurteilung der Tätigkeit des Leiters. Das wird auch dadurch unterstützt, daß zugleich bei den Jugendlichen, die ihrem Arbeitskollektiv unter 3 Monaten angehören, die Antwortpositionen "kaum" bzw. "überhaupt nicht" etwas stärker besetzt sind. Logischerweise geben diese Jugendlichen auch überdurchschnittlich stark an, daß sie das (noch) nicht beurteilen können.

Diejenigen, deren Arbeitsleistung weit unter der des Kollektivs liegt, sind erheblich weniger vollkommen oder mit Einschränkungen davon überzeugt, daß ihr Leiter die Arbeitsleistungen gerecht bewertet. 11 % sind hier kaum dieser Meinung und 33 % können das nicht beurteilen.

Eng mit dem Problem der gerechten Bewertung der Arbeitsleistung des Arbeitskollektivs durch den Leiter verbunden ist die Frage,

nach der Häufigkeit der Leistungseinschätzungen. Das ergibt sich schon aus der Tatsache, daß eine gerechte Bewertung eine bestimmte Regelmäßigkeit der Einschätzung voraussetzt.

Tab. 15: Häufigkeit der Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistungen durch den Leiter des Kollektivs (Angaben in %)

	täg- lich	wöchent- lich	monet- lich	seltener als monatlich	nie
ges	25	17	31	17	10
m	28	19	32	13	8
w	19	12	27	28	14
JB gern	34	20	28	12	6
JB ungern	23	27	27	13	10
Interessierte	23	11	40	20	6
Nichtinteressierte	15	14	37	24	10

Insgesamt gesehen werden die Arbeitsleistungen verhältnismäßig häufig und regelmäßig eingeschätzt. Dabei fällt auf, daß männliche Befragte z.T. erheblich stärker dieser Meinung sind als weibliche, obwohl in reinen Männer- bzw. reinen Frauenkollektiven diese Frage fast gleich eingeschätzt wird. Vor allem urteilen also die Frauen in gemischten Kollektiven hierbei kritischer. Nicht übersehen werden sollte auch, daß 10 % der Meinung sind, daß nie eine Leistungseinschätzung stattfindet. Jugendliche, die gern in Jugendbrigaden arbeiten, gehen häufiger eine tägliche Leistungseinschätzung an als andere. An der Mitarbeit in einer Jugendbrigade nichtinteressierter Jugendliche meinen, daß eine solche Einschätzung seltener stattfindet. ("seltener" = 24 % bzw. "nie" = 10 %). Logisch ist, daß in zahlenmäßig stärkeren Arbeitskollektiven seltener eine Leistungseinschätzung des einzelnen erfolgt. Arbeitskollektive geringerer und mittlerer Größe weisen hier eine bessere Stetigkeit auf. Kollektive über 20 - vor allem aber über 30 - Kollegen sind offensichtlich zu groß.

Interessant ist, daß die Häufigkeit der Einschätzung mit der zunehmenden Dauer der Zugehörigkeit der jungen Werktätigen zum Arbeitskollektiv bzw. des längeren Bestandes desselben abnimmt. Hier wird deutlich, daß offensichtlich in der Leitungstätigkeit im Verlaufe einer längeren Zeit eine gewisse Routine eintritt. Auch wenn man in Rechnung stellt, daß in solchen "eingespielten" Kollektiven sich bestimmte Normen und Verhaltensweisen so durch-

gesetzt haben, daß jeder einzelne sich selbst stärker dafür verantwortlich fühlt, ist diese zunehmende Großzügigkeit zweifellos ungerechtfertigt.

Eine weitere Form, über die sich der enge Kontakt zwischen Leiter und Kollektiv realisiert, ist die Informationsfähigkeit des Leiters des Arbeitskollektivs.

Tabelle 16 zeigt, inwieweit die Jugendlichen in den ersten Tagen ihrer Tätigkeit in ihrem jetzigen Arbeitskollektiv von den Kollegen ihres Kollektivs (einschließlich Leiter) informiert wurden

- über die zu erwartenden Aufgaben,
- über die Plankennziffern im sozialistischen Wettbewerb,
- über die Verdienstmöglichkeiten
- über Besonderheiten des Arbeitskollektivs und
- über die Erwartungen, die das Kollektiv an sie stellt.

Dabei wurden Differenzierungen und Mängel sichtbar, die nicht übersehen werden können und zu praktischen Konsequenzen führen müssen.

Tab. 16: Information der jungen Werktätigen bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im jetzigen Kollektiv (ges) (Angaben in %)

	umfassend	in großen und ganzen	kaum bzw. über- haupt nicht
über die zu erwartenden Aufgabenstellungen	29	54	17
über die Verdienstmög- lichkeiten	25	45	30
über Merkmale und Be- sonderheiten des Kollektivs	18	40	42
über die Plankennziffern im sozialistischen Wettbe- werb	12	33	55

Nur 29 % der Jugendlichen geben an, daß sie in den ersten Ta-
gen der Tätigkeit in ihrem jetzigen Arbeitskollektiv umfassend
über die zu erwartenden Aufgaben informiert wurden. 54 % wurden
"im großen und ganzen" und 17 % glauben sich kaum oder über-
haupt nicht informiert! Zwischen männlichen und weiblichen jun-

gen Werktätigen gibt es hierbei wenig Unterschiede. Berücksichtigt werden muß aber unbedingt, daß es sich nicht nur um die Information durch den Leiter, sondern durch die Kollegen des gesamten Arbeitskollektive (einschließlich Leiter) handelt. Mitglieder von Jugendbrigaden, die gern in diesen arbeiten, fühlen sich am besten informiert! Allerdings gibt es auch hier 12 %, die meinen, über die erwartenden Aufgaben kaum oder überhaupt nicht informiert worden zu sein. Mitglieder von Jugendbrigaden, die sich mit ihrem Kollektiv nicht fest verbunden fühlen, glauben weniger umfassend, sondern nur "in großen und ganzen" informiert zu sein. Die engagiertere Position jener, die gern in einer Jugendbrigade arbeiten würden, zeigt sich daran, daß sie sich bereits in ihren gegenwärtigen Kollektiv am deutlichsten "umfassend" informiert fühlen (33 %). Zugleich mag eine gewisse Unzufriedenheit eines anderen Teils mit dem gegenwärtigen Kollektiv darin zum Ausdruck kommen, daß sich in dieser Gruppe der jungen Werktätigen auch diejenigen konzentrieren, die zu Arbeitsbeginn in diesem Kollektiv kaum oder überhaupt nicht informiert wurden (21 %). Insgesamt ist jedoch auch hier eine Wechselbeziehung zu berücksichtigen: Engagiertheit und Identifikation mit dem Kollektiv beeinflußt auch das Urteil über die persönliche Informiertheit und umgekehrt!

Klarer tritt weiter hervor, daß in kleineren Kollektiven bessere Informationsmöglichkeiten bestehen. Der Kontakt des Leiters zum einzelnen Werktätigen wie auch die Kommunikation untereinander sind hier besser entwickelt.

Die Information über die Plankennziffern im sozialistischen Wettbewerb sowohl durch die Kollegen als auch den Leiter ist noch erheblich schlechter. So wurden nur 12 % der Jugendlichen umfassend und 33 % in großen und ganzen informiert. Über die Hälfte (55 %) fühlen sich darüber kaum bzw. überhaupt nicht informiert. Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Werktätigen sind nicht nachweisbar. Auch innerhalb der übrigen Untersuchungsgruppen sind die Differenzen relativ gering.

Tab. 17: Information über die Plankensziffern im sozialistischen Wettbewerb (in Klammern: umfassend informiert) (Angaben in %)

	umfassend/ im großen und ganzen	kaum bzw. Über- haupt nicht
ges	45 (12)	55
JB gern	58 (16)	42
JB ungern	50 (13)	50
Interessierte	41 (11)	59
Nichtinteressierte	39 (9)	61

Die Mitglieder von Jugendbrigaden fühlen sich jedoch in dieser Frage am besten informiert. Die an einer Mitarbeit in einer Jugendbrigade Interessierten auch noch besser als die Desinteressierten.

Für besser informiert halten sich auch diejenigen, deren Arbeitsleistung weit über dem Durchschnitt des Kollektivs liegt. Ausreichende Information - gerade über die Wettbewerbskennziffern - ist eine entscheidende Voraussetzung für hohe Arbeitsleistungen! Die Information über die Verdienstmöglichkeiten ergibt ein wesentlich günstigeres Bild.

25 % der Jugendlichen geben an, daß sie in den ersten Tagen der Tätigkeit in ihrem jetzigen Arbeitskollektiv von den Kollegen bzw. dem Leiter umfassend darüber informiert wurden. Weiterer 45 % wurden im großen und ganzen informiert, 30 % kaum bzw. überhaupt nicht. Auch hierbei gibt es nur sehr geringe Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen.

Mitglieder von Jugendbrigaden fühlen sich auch darin besser informiert als Nichtmitglieder. Insgesamt sind jedoch alle jungen Werktätigen recht einheitlich über die Verdienstmöglichkeiten informiert. Diese Tatsache weist nochmals auf die Bedeutung des Interesses des einzelnen hin, das er an bestimmten Fragen, die seine Arbeitstätigkeit betreffen, hat. Information ist keine einseitige Angelegenheit. Über die Verdienstmöglichkeiten haben sich die jungen Werktätigen offensichtlich bewußt besser Auskunft geben lassen als über andere Fragen.

beispielweise die der Planerfüllung. Das zeigt natürlich, daß der Leiter und die Kollektivmitglieder gerade auch solchen letztgenannten Problemen größere Aufmerksamkeit schenken wissen, um eine allseitige Informiertheit vor allem neuer Mitarbeiter zu sichern.

Über Besonderheiten des Arbeitskollektivs wurden etwa die Hälfte der jungen Werktätigen umfassend bzw. im großen und ganzen informiert. Männliche Jugendliche in stärkerem Maße (zu 55 %) als weibliche (zu 43 %). Allerdings ist auch hier die umfassende Information nicht sehr hoch (durchschnittlich 16 %). Mitglieder von Jugendbrigaden, fühlen sie besser informiert, als Nichtmitglieder. Ausgesprochen schlecht sind jene informiert, die Mitglied einer Jugendbrigade sind, aber ungern, U.U. könnte eine der Ursachen, daß sich diese Jugendlichen in ihren Kollektiven nicht wohlfühlen darin bestehen, daß sie zu Beginn ihrer Mitarbeit nicht ausreichend über die Spezifik solcher Kollektive informiert wurden.

Ebenfalls ca. die Hälfte der Jugendlichen wurde zu Beginn der Tätigkeit im jetzigen Arbeitskollektiv über die Erwartungen, die das Kollektiv an sie stellt durch den Leiter bzw. die Kollegen informiert. Auch hier die männlichen jungen Werktätigen etwas besser als die weiblichen. Mit 68 % vollkommener bzw. "im-großen-und-ganzen-Information" heben sich die Mitglieder von Jugendbrigaden, die gern in diesen tätig sind, wiederum positiv ab.

Tab. 18: Information über die Erwartungen, die das Kollektiv an den Jugendlichen stellt (in Klammern: umfassend informiert) (Angaben in %)

	umfassend/ im großen und ganzen	kaum bzw. über- haupt nicht
Ges	58 (18)	42
m	61 (19)	39
w	52 (14)	48
JB gern	68 (23)	32
JB ungern	55 (15)	45
Interessierte	52 (15)	48
Nichtinteressierte	40 (14)	60

Hinsichtlich der ungern in einer Jugendbrigade arbeitenden jungen Werktätigen deutet sich die gleiche Feststellung an wie bei der Information über die Besonderheiten des Arbeitskollektivs: Unklarheiten über die zu erwartende Situation und eine z.T. negative Reaktion. Allerdings müssen in diesem Zusammenhang weitere Einflußfaktoren gesehen werden, auf die an anderer Stelle eingegangen wird.

Da das Engagement der jungen Werktätigen für die kollektiv zu lösenden Aufgaben, für die Planerfüllung und Kollektiventwicklung insgesamt stark von der Informiertheit, von einer richtigen Orientierung auf die Schwerpunkte der Arbeit abhängig ist, sind die in diesem Bereich vorhandenen großen Reserven nicht zu übersehen. Information schafft Motivation. Letztere wiederum ist - wie viele Untersuchungen des ZIJ ausweisen - entscheidend für das Realverhalten der jungen Werktätigen!

Auf manche Frage bezüglich der ungenügenden aktiven Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb, noch nicht den Anforderungen entsprechender Arbeitseinstellungen usw. findet sich hier, in der unzureichenden Information der jungen Werktätigen durch den Leiter und alle Kollegen bei der Aufnahme der Arbeit in einem neuen Kollektiv, eine konkrete Antwort.

Neben dem Problem der gerechten und regelmäßigen Leistungseinschätzung durch den Leiter und der Informationsfähigkeit von Leiter und Kollektiv gegenüber den neuen Kollegen zu grundlegender, die Kollektive Arbeit betreffender Fragen, sollen in folgenden einige weitere wichtige Seiten der Leiterpersönlichkeit aus der Sicht des Kollektivs analysiert werden.

41 % der Jugendlichen sind einschränkunglos der Meinung, daß der Leiter ihres Arbeitskollektivs offen und partiell auftritt. Weitere 34 % stimmen dem mit gewissen Einschränkungen zu; 19 % sind kaum bzw. überhaupt nicht dieser Meinung und 6 % meinen, das nicht beurteilen zu können.

Insgesamt fällt bei der Bewertung dieser Feststellung eine relative Ausgeglichenheit in der Beantwortung auf. Die Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht, von der Dauer der Zugehörigkeit zum bzw. des Bestehens des Arbeitskollektivs oder der Kollektivgröße etc. sind nicht wesentlich. Lediglich in Zusammenhang mit der Tätigkeit in einer Jugendbrigade bzw. dem Wunsch danach gibt es deutlichere Unterschiede.

Die gern in einer Jugendbrigade tätigen Jugendlichen bescheinigen ihrem Leiter in größerem Maße offenes und parteiliches Auftreten (80 % vollkommen bzw. mit gewissen Einschränkungen) als die ungern dort arbeitenden (64 % vollkommen bzw. eingeschränkte Zustimmung). Die Interessierten bewerten ihren jetzigen Leiter fast so, wie die engagiert in einer Jugendbrigade Tätigen, hingegen liegen die Nichtinteressierten erheblich darunter (74 % bzw. 61 % vollkommene bzw. eingeschränkte Zustimmung). Das beweist wiederholt die einerseits unterschiedliche Situation in den Jugendbrigaden, zugleich aber das insgesamt konstruktivere Herangehen der gern in einer Jugendbrigade arbeitenden jungen Werktätigen bzw. der daran interessierten. Demgegenüber fällt die Wertung derer, die nur ungern Mitglied einer Jugendbrigade sind, meist deutlich negativer aus, am ungünstigsten die Meinung der Jugendlichen, die an einer solchen Mitarbeit überhaupt kein Interesse bekunden.

Ferner sind 60 % der Jugendlichen der Meinung, daß der Leiter ihres Kollektivs die Arbeit der FDJ-Gruppe unterstützt. Immerhin 25 % meinen jedoch, daß er sich kaum bzw. überhaupt nicht darum kümmert. Die restlichen 15 % können das nicht einschätzen. Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen gibt es nicht.

Sehr deutlich wird der Versprung der Jugendbrigaden auch auf diesem Gebiet. 42 % der gern in einer Jugendbrigade arbeitenden Jugendlichen stimmen dieser Aussage einschränkungslos zu, demgegenüber nur rund 20 % der übrigen jungen Werktätigen! Mehr als drei Viertel der jungen Werktätigen bescheinigen auch ihrem Leiter, daß er wichtige Entscheidungen mit dem Arbeitskollektiv berät. Größere Differenzierungen bzw. gesetzmäßige Tendenzen sind hier ebenfalls nicht nachweisbar. (vgl. Tab. 19)

Tab. 12: Einbeziehung des Kollektive durch den Leiter bei Entscheidungen (Angaben in %)

	Zustimmung			
	vollkommen	mit gewissen Einschrän- kungen	kaum bzw. überhaupt nicht	kann ich nicht be- urteilen
ges	40	36	20	4
m	42	37	17	4
w	36	34	25	4
JB gern	48	34	16	2
JB ungern	32	51	13	4
Interessierte	42	33	20	5
Nichtinter- essierte	29	31	31	9

Wiederum tritt deutlich die hohe uneingeschränkte Zustimmung der Jugendlichen, die gern in einer Jugendbrigade arbeiten hervor. Auch die Interessierten weisen eine überdurchschnittlich hohe einschränkungslose Zustimmung auf. Besonders hoch ist die Nichtzustimmung bei den Nichtinteressierten mit 31 %!

Eine zahlenmäßig ähnliche Verteilung ergibt sich bei der Aussage, daß der Leiter nicht beansprucht auf Grund seiner Funktion in allen Fragen recht zu haben.

Das bedeutet aber, daß rund ein Viertel dem Leiter ihres Kollektive ein stärker rechtshaberisches, autokratisches Verhalten bescheinigen. Unabhängig, ob es sich um ein tatsächliches Fehlverhalten der Leiter handelt oder um eine vorwiegend subjektive Rezeption des Leiter-Kollektiv-Verhältnisses bei einem Teil der jungen Werktätigen, steht fest: Dieses Verhältnis ist bei einem nicht unbedeutenden Teil von ihnen deutlich mit ungeklärten Problemen behaftet, die durch den Leiter und das Kollektiv erkannt und diskutiert werden sollen! Ansonsten wird es schwerfallen, die ökonomischen und persönlichkeitsbildenden Potenzen des gesamten Kollektive voll auszunutzen.

20 % der jungen Werktätigen bescheinigen ihrem Leiter, ferner ein allgemein anerkannter Fachmann auf seinem Gebiet zu sein. 32 % machen allerdings gewisse Einschränkungen geltend; weitere 22 % sind nicht dieser Meinung bzw. trauen sich kein Urteil zu. Geschlechtsspezifika gibt es hierbei nicht. Leiter von Jugendbrigaden werden wiederum positiver beurteilt. Auch bei längerer Kollektivzugehörigkeit bzw. bei längerer Kollektivexistenz bilden sich stabilere Werte heraus. Die Fähigkeit, das Können des Leiters real zu beurteilen, nimmt offensichtlich zu. Die Einschätzung liegt dann zumeist geringfügig über dem Durchschnitt, während sie vorher größeren Schwankungen unterworfen ist.

Die Grundtendenz der Bewertung der einzelnen Seiten der Tätigkeit des Leiter spiegelt sich auch in der Beantwortung der Frage wieder, inwieweit der Leiter das persönliche Vertrauen der einzelnen genießt.

Tab. 20: Vertrauen gegenüber dem Leiter (Angaben in %)

	Zustimmung			
	vollkommen	mit gewissen Einschränkungen	kaum bzw. überhaupt nicht	kaum ich nicht beurteilen
ges	29	42	26	3
m	32	42	22	3
w	22	43	31	4
JB gern	35	43	21	1
JB ungern	31	41	24	4
Interessierte	30	40	26	4
Nichtinteressierte	21	41	34	4

Daß nur 29 % der Leiter das uneingeschränkte Vertrauen ihrer Kollektivmitglieder genießen, sollte zu ernsthaften Überlegungen führen, durch welche Maßnahmen diese Situation wesentlich verändert werden kann.

Deutliche Hinweise geben die bisherigen Ausführungen:

1. Gerechtere und regelmäßiger Leistungsbewertung.
2. Umfassende Information neuer Kollektivmitglieder über die Arbeitsaufgaben, die Situation und die Ziele des Arbeitskollektivs, die Verdienstmöglichkeiten usw.
3. Offenes und parteiliches Auftreten; gute Zusammenarbeit mit der FDJ-Gruppe.
4. Kollegiales Verhalten; Beratung wichtiger Entscheidungen mit dem Kollektiv; Achtung der kollektiven Meinung.
5. Überdurchschnittliche fachliche Leistungen.

Damit sind sicher nicht alle Bereiche der Leitungstätigkeit erfaßt. Aber die Untersuchung belegt, daß gerade in diesen Punkten wichtige Reserven bestehen, deren Nutzung dazu beitragen kann, das Leiter-Kollektiv-Verhältnis weiter zu verbessern. Konkrete Maßnahmen in dieser Richtung bedürfen jedoch darüber hinaus nach der genauen Analyse der Schwerpunkte in jedem einzelnen Kollektiv. Die spezifische Situation wird hier dieses, dort jenes in den Vordergrund rücken.

Besonders kritisch urteilen die weiblichen jungen Werktätigen. Lediglich 22 % stimmen der Aussage zu, daß der Leiter das eigene Vertrauen genießt. Fast ein Drittel äußert sich ablehnend.

In Jugendbrigaden ist die Gesamtsituation günstiger. Das entspricht ebenfalls den Einzelaussagen. Besonders negativ ist die Situation bei den an einer Mitarbeit in einer Jugendbrigade nicht Interessierten.

Von der Dauer der Tätigkeit im Kollektiv bzw. seinem Bestand ist keine Abhängigkeit feststellbar. Ebenso ist die Kollektivgröße offensichtlich nicht von Einfluß für das Vertrauen des einzelnen zum Leiter. In "reingeschlechtlichen" Kollektiven wird dagegen dem Leiter des Kollektivs etwas größeres Vertrauen entgegengebracht als in "gemischten".

Auf die Gründe dieser Zusammenhänge kann erst nach weiteren Analysen des Datenumaterials eingegangen werden. Abschließend seien zu diesem Problem einige demografische Angaben über die Leiter der befragten Arbeitskollektive gemacht, die u.U. wesentlich für die Beantwortung der aufgeworfenen Fragen sind.

Tab. 21: Alter des Leiters des Arbeitskollektive (Angaben in %)

	gon	m	w
unter 20 Jahre	1	1	0
20 bis unter 25 Jahre	4	3	5
25 bis unter 30 Jahre	17	16	21
30 bis unter 40 Jahre	41	45	32
40 bis unter 50 Jahre	22	21	24
50 Jahre und älter	11	9	16
weiß ich nicht	4	5	2

Dabei kann hier allerdings auch noch nicht auf spezifische Beziehungen zwischen der Bewertung des Leiters einerseits und seinem Alter bzw. dem Alter der jeweiligen jungen Werktätigen andererseits eingegangen werden. Gleiches gilt für das Geschlecht, die Qualifikation, Dauer der Tätigkeit usw. - Das muß einer nachfolgenden Auswertung vorbehalten bleiben.

Eine besondere Häufung ergibt sich in der Altersgruppe 30 bis 40 Jahre. Bei Frauen ist die Verteilung auf die einzelnen Altersgruppen gleichmäßiger. Die Häufung zwischen 30 und 40 Jahren ist hier weit weniger deutlich ausgeprägt. Die Grundtendenz dieser Verteilung zieht sich deutlich durch alle Populationsgruppen. Jugendbrigaden werden naturgemäß häufiger von jungen Werktätigen unter 30 Jahren geleitet, in länger bestehenden Kollektiven dominieren ältere Leiter. Das entspricht auch - wie die Antwort auf die Frage "Wie alt wünschen Sie sich ihren Leiter?" zeigt - den Erwartungen und Vorstellungen der Jugendlichen.

Tab. 22: Bevorzugtes Alter des Leiters (Angaben in %)

	ges	m	w
jünger als ich	1	1	0
Älter als ich	36	37	37
gleichaltrig	12	13	11
<u>ist mir egal</u>	51	49	52

Besonders bemerkenswert an diesem Ergebnis ist, daß die meisten jungen Werktätigen der Frage des Alters keine große Bedeutung für die Leiter-Kollektiv-Beziehung beimessen!

Es gibt also - zumindest bei der reichlichen Hälfte der jungen Werktätigen - keine prinzipiellen Vorbehalte gegenüber einem jüngeren bzw. Älteren Leiter des Arbeitskollektivs. Dieses Ergebnis ist eindeutig positiv zu bewerten.

Die Leiter der einzelnen Arbeitskollektive haben eine sehr differenzierte Qualifikation:

Tab. 23: Höchste Qualifikation des Leiters des Arbeitskollektivs (Angaben in %)

	ges	m	w
Facharbeiterabschluß	15	16	12
Meisterabschluß	25	34	5
Fachschulabschluß	16	14	21
Hochschulabschluß	24	18	39
das weiß ich nicht	20	18	23

Die Tatsache, daß die weiblichen Leiter in stärkerem Maße einen Fach- bzw. Hochschulabschluß haben als ihre männlichen Kollegen, dürfte darin begründet sein, daß im Bereich Elektrotechnik/Elektronik, in dem der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, auch die höhere durchschnittliche Qualifikation vorliegt. (In Älteren Arbeitskollektiven ist tendenziell die Qualifikation der Leiter höher.)

Schließlich sei auf die geschlechtliche Zusammensetzung der Leiter der Arbeitskollektive verwiesen:

Tab. 24: Geschlechtliche Zusammensetzung der Leiter der Arbeitskollektive (Angaben in %)

	m	w
ges	91	9
w	82	18
m	96	4
Koll. <u>nur</u> Männer	99	1
mehr Männer als Frauen	95	5
gleiche Anzahl Männer und Frauen	93	7
mehr Frauen als Männer	79	21
Koll. <u>nur</u> Frauen	32	68

Insgesamt sind also 91 % der Leiter der befragten Arbeitskollektive männlichen und nur 9 % weiblichen Geschlechts. 82 % der weiblichen Befragten haben einen männlichen Leiter, aber nur 4 % der männlichen jungen Werktätigen haben einen weiblichen! Das ist in keiner Weise gerechtfertigt oder zu begründen, denn ca. 40 % der befragten Jugendlichen sind weiblichen Geschlechts. "Reine" Männerkollektive haben zu 99 % einen männlichen Leiter. Kollektive, in denen die gleiche Anzahl Männer wie Frauen arbeiten, haben zu 93 % einen männlichen Leiter. Selbst in jenen Kollektiven, in denen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, ist nur jeder 5. Leiter eine Frau.

Das männliche Geschlecht ist also in Leitungsfunktionen erheblich überrepräsentiert. Die Forderung, daß mehr Frauen die Leitung eines Kollektivs übernehmen, gilt für die vorliegende Population in vollem Umfang.

3.5. Kollektivverbundenheit und Integration in das Arbeitskollektiv

Die Einsatzbereitschaft und Leistungsfähigkeit der jungen Werktätigen entwickelt sich unter maßgeblichem Einfluß der in den Arbeitskollektiven herrschenden sozialen Beziehungen.

In Übereinstimmung mit anderen Forschungen ist festzustellen, daß sich der weitaus größte Teil der jungen Werktätigen (85 %) mit seinem Kollektiv verbunden fühlt. Bemerkenswert ist dabei, daß diese Verbundenheit auch in neugegründeten Arbeitskollektiven/Jugendbrigaden prinzipiell nicht schlechter als in langjährig bestehenden ist. Die männlichen Arbeiter identifizieren sich insgesamt mit 87 % etwas häufiger mit dem Kollektiv als ihre Kolleginnen mit 79 %.

Junge Werktätige, die gern in Jugendbrigaden arbeiten, engagieren sich mit 90 % am häufigsten für ihr Kollektiv! Die deutlich geringste Kollektivverbundenheit weisen mit 72 % diejenigen Werktätigen auf, die entgegen ihren Interessen und Einsichten in Jugendbrigaden mitarbeiten "müssen". Für die Kollektiventwicklung und die Integration vor allem neugebildeter Jugendbrigaden ist es also wichtig, daß die jungen Werktätigen überzeugt und engagiert ihre Tätigkeit in der Jugendbrigade aufnehmen und sich die staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen differenziert den spezifischen Erwartungen der jungen Arbeiter zuwenden.

Insgesamt wird deutlich, daß die hohe Identifikation der meisten jungen Werktätigen mit ihrem Arbeitskollektiv auf real vorhandenen positiven sozialen Beziehungen zwischen den Kollegen basiert.

Zwischen 74 % und 85 % aller Befragten geben an, daß in ihrem Arbeitskollektiv an persönlichen Problemen Anteil genommen und bei der fachlichen Qualifizierung geholfen werde, daß die Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Arbeiten ebenso wie ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen den Kollegen vorhanden sei. Es muß jedoch hervorgehoben werden, daß nur etwa durchschnittlich ein Drittel den Ausprägungsgrad dieser Kollektivmerkmale vorbehaltlos positiv einschätzt, während zwischen 40 % und 50 % Einschränkungen geltend machen.

Deutlich geringer, jedoch immerhin noch von knapp drei Viertel der jungen Werktätigen wird angegeben, daß in ihrem Arbeitskollektiv auch ehrenamtliche gesellschaftliche Arbeit Anerkennung findet!

Wesentlich weniger häufig wird demgegenüber dem Kollektiv Interesse an politischer Bildung und Qualifizierung (ges 61 %, davon 15 % einschränkungslos) bzw. aktive Neuerertätigkeit zuerkannt (51 %, davon 17 % ohne Einschränkung).

Überraschend selten wird offensichtlich die auch kollektivbildende und -festigende Funktion gemeinsam vorbereiteter und durchgeführter Feste und Kollektivveranstaltungen genutzt. Lediglich 43 % der untersuchten jungen Werktätigen geben an, daß es einen solchen Höhepunkt gebe und man sich im Kollektiv darauf freue. In Jugendbrigaden haben sich schon am häufigsten kollektive Feiern zu einem festen Bestandteil des Lebens entwickelt und sicherlich auch dazu beigetragen, daß die sozialen Beziehungen in Jugendbrigaden positiver als in anderen Arbeitskollektiven eingeschätzt werden (vgl. Tab. 25).

Junge Werktätige, die in Jugendbrigaden arbeiten, bewerten die verschiedenen Kollektivmerkmale nicht nur insgesamt häufiger positiv, sondern auch am häufigsten ohne Einschränkungen.

Tab. 25: Soziale Beziehungen im Arbeitskollektiv, differenziert nach Mitgliedschaft in Jugendbrigaden und anderen Arbeitskollektiven (in Klammern: einschränkungslose Zustimmung) (Angaben in %)

	Zustimmung	
	Jugendbrigaden	andere Arbeitskollektive
Bereitschaft zu zusätzlichen Arbeiten	89 (40)	85 (36)
Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit	84 (39)	76 (35)
gutes Vertrauensverhältnis zwischen den Kollektivmitglieder	83 (30)	78 (28)
Hilfe bei fachlicher Qualifikation	78 (46)	75 (43)
Teilnahme bei persönlichen Problemen	78 (35)	72 (30)
Interesse an politischer Bildung bzw. Qualifizierung	67 (15)	56 (12)
Beteiligung an Neuerertätigkeit	56 (21)	47 (14)

Allerdings bestehen weitere bedeutende Unterschiede zwischen denjenigen, die engagiert in Jugendbrigaden mitarbeiten und jenen, die nur formal einbezogen sind, bzw. zwischen solchen jungen Werktätigen, die gern in einer Jugendbrigade tätig sein würden, und den daran völlig Desinteressierten.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, daß Mitglieder von Jugendbrigaden (vorrangig natürlich diejenigen, die sich eindeutig mit ihrer Brigade identifizieren), sich vor allem bei der Einschätzung stärker gesellschaftlich orientierter Aktivitäten (Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit, Interesse an politischer Bildung und Weiterbildung, Neuerertätigkeit) von den Werktätigen anderer Kollektive unterscheiden!

Ausdruck einer sich vollziehenden Entwicklung und Stabilisierung der Arbeitskollektive/Jugendbrigaden ist die Tatsache, daß sowohl mit zunehmender Dauer der Kollektivexistenz, als auch mit der Zugehörigkeit zu ihm die jungen Werktätigen die sozialen Beziehungen zwischen den Kollegen häufiger positiv einschätzen.

Der Prozeß der Kollektivintegration und -identifikation verläuft besonders intensiv und differenziert bis zum dritten Jahr der Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv. Der Anteil derer, der die gegenseitige Hilfe bei der fachlichen Qualifizierung, die Anteilnahme bei persönlichen Problemen sowie die Neuerertätigkeit im Kollektiv positiv bewertet, nimmt bis zum dritten Jahr der Kollektivzugehörigkeit relativ rasch zu, danach entwickelt er sich nur relativ geringfügig weiter.

Weniger einheitlich und bedeutsam als die Dauer der Kollektivexistenz und die der Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv scheint die Anzahl der Kollegen für die Integration der jungen Werktätigen zu sein. Insgesamt läßt sich nicht nachweisen, daß die sozialen Beziehungen in kleineren Arbeitskollektiven positiver als in größeren erlebt werden. Tendenziell zeigt sich sogar, daß Kollektive mit weniger als 10 bzw. über 30 Kollegen offensichtlich häufiger Schwierigkeiten bei der Gestaltung der sozialen Beziehungen haben und diese auch kritischer einschätzen. Insbesondere in extrem großen Arbeitskollektiven (über 30 Mitglieder) werden am seltensten wesentliche gesellschaftliche Aspekte des Kollektivlebens, wie die Anerkennung und

Würdigung gesellschaftlicher Tätigkeit und die kollektive politische Bildung und Qualifizierung realisiert. Dabei spielt sicherlich der in großen Arbeitskollektiven beträchtlich höhere organisatorische Aufwand für die Realisierung solcher gesellschaftlicher Anforderungen eine große Rolle. Dagegen werden in Kollektiven mit einer Größe von 10-20 Mitgliedern häufiger die Beziehungen als vertrauensvoll charakterisiert, zugleich ist offenbar auch die gemeinsame Neuerungsaktivität am stärksten entwickelt.

Besonders bemerkenswert ist die Tatsache, daß junge Werktätige verschiedener Schichtsysteme die sozialen Beziehungen in ihren Arbeitskollektiven gleichermaßen positiv einschätzen. Es läßt sich also nicht nachweisen, daß die z.T. ungünstigeren objektiven Bedingungen, wie sie mit der Tätigkeit im Mehrgliedersystem verbunden sein können, sich hemmend auf die Entwicklung der Kollektivbeziehungen insgesamt und auf die Integration der jungen Werktätigen in das Arbeitskollektiv auswirken müssen.

Für die Herausbildung sozialistischer Kollektivbeziehungen und -merkmale sind die im täglichen Arbeitsprozeß erreichten Leistungen von großer Bedeutung. Da hohe Leistungen in der Regel das Resultat des Zusammenwirkens des gesamten Arbeitskollektivs sind, ergeben sich zwischen persönlicher Leistungseinschätzung und Kollektivverbundenheit relativ enge Zusammenhänge (vgl. Tab. 26). Junge Werktätige, die sich für besonders leistungstark halten, bewerten ihr Arbeitskollektiv deutlich am positivsten!

Tab. 26: Einschätzung der Kollektivbeziehungen, differenziert nach der eigenen Leistungseinschätzung (Angaben in %)

Kollektivmerkmale	Arbeitsleistung			
	weit über Anforderung	etwas über Anforderung	entspr. Anforderung	etwas unter Anforderung
Bereitschaft zu zusätzlichen Arbeiten	60	36	34	25
Vertrauensverhältnis	40	32	26	20
gesellschaftliche Tätigkeit wird anerkannt	38	41	36	25
Hilfe bei fachlicher Qualifizierung	50	50	41	28
Anteilnahme an persönlichen Problemen	46	35	32	18
Interesse an politischer Qualifizierung/Bildung	19	12	16	10
Beteiligung an der Neuerertätigkeit	31	16	18	6

Es fällt auf, daß die jungen Werktätigen der unterschiedlichen Leistungsgruppen die gesellschaftlichen Momente des Kollektivlebens (Anerkennung gesellschaftlicher Arbeit sowie Interesse an politischer Bildung und Qualifizierung) demgegenüber relativ einheitlich beurteilen. Damit deutet sich auch an, daß es in vielen Arbeitskollektiven noch nicht genügend gelungen ist, vor allem die Notwendigkeit politischer Bildung und Qualifizierung organisch mit den Arbeitsaufgaben und -anforderungen zu verbinden und zu Selbstverständlichkeiten des Kollektivlebens zu entwickeln.

Allgemein läßt sich folgendes feststellen: Je leistungstärker junge Werktätige sind, umso positiver wird das Arbeitskollektiv bewertet und desto höher ist auch etwa die Kollektivverbundenheit! Damit verweist das Ergebnis auch auf die große erzieherische, kollektivfördernde Bedeutung realer und kontinuierlicher Einschätzungen der Arbeitsleistungen junger Werktätiger durch staatliche und gesellschaftliche Leiter.

In Übereinstimmung mit anderen Forschungsergebnissen steht auch fest, daß zu der hohen Kollektivverbundenheit und -zu-

friedenheit der meisten jungen Werktätigen die allgemein sehr große Hilfsbereitschaft in den Arbeitskollektiven wesentlich beiträgt. 93 % der jungen Werktätigen geben an, daß in ihrem Kollektiv ohne Aufforderung (48 %) bzw. nach entsprechender Bitte (45 %) untereinander geholfen werde.

Obwohl die weiblichen jungen Werktätigen tendenziell die Kollektivbeziehungen etwas schlechter einschätzen als die männlichen, unterscheiden sie sich in der Bewertung der kollektiven Hilfsbereitschaft nicht.

Die ziemlich große Differenz zwischen der Anzahl derjenigen jungen Werktätigen, die ihrem Arbeitskollektiv insgesamt gute Kollektivbeziehungen bescheinigen und derjenigen, die sich vorbehaltlos positiv dazu äußern, weist darauf hin, daß viele der untersuchten Arbeiter durchaus auch Schwierigkeiten und Probleme im Arbeitskollektiv erkennen. Die folgende Tabelle 27 verdeutlicht, in welchem Umfang negativ zu wertende Einstellungen und Verhaltensweisen in den Arbeitskollektiven auftreten.

Tab. 27: Umfang des Auftretens negativer Denk- und Verhaltensweisen in den Arbeitskollektiven (ges) (Angaben in %)

	das trifft zu für		
	keinen	wenige	die Hälfte und mehr
sich vom Kollektiv ausschließen	51	41	8
sich Rechte anmaßen	50	43	7
Kollektiv verlassen wollen	50	40	10
große Worte machen, ohne selbst daran zu halten	39	51	10
nur an sich selbst denken	41	42	17

Offensichtlich gibt es in vielen Arbeitskollektiven Werktätige, die durch stärker individualistisches Denken und Handeln die Kollektivatmosphäre in bestimmtem Maße belasten. Durchschnittlich nur etwa jeder zweite untersuchte Werktätige meint,

daß solche negative Eigenschaften auf keinen zutreffen. Aber ebensovielen meinen, daß diese zumindest für einige (wenige) charakteristisch seien.

Engagierte Mitglieder von Jugendbrigaden schätzen in dieser Hinsicht ihr Arbeitskollektiv tendenziell nur geringfügig besser ein. Dennoch meinen sie eindeutig am häufigsten, daß keiner der Arbeitskollegen die Jugendbrigade verlassen möchte (50 %), während dies nur etwa ein Drittel der ungern in Jugendbrigaden mitarbeitenden bzw. der daran kein Interesse habenden Werktätigen angibt!

Bedeutungsvoll für die Arbeit mit neugegründeten Jugendbrigaden und jungen neuen Kollegen scheint folgende nachweisbare Tendenz: Zu Beginn der Aufnahme einer Arbeitstätigkeit in einem Kollektiv/ einer Jugendbrigade dominieren bei vielen jungen Werktätigen offensichtlich noch etwas idealisierte Vorstellungen vom Arbeitskollektiv als Ganzes. Sie vermögen in der Regel nicht, die für sie ungewohnte Vielfalt individueller Erfahrungen, Interessen, Einstellungen und Verhaltensweisen der Arbeitskollegen real einzuschätzen und zur Grundlage ihrer Kollektivverbundenheit zu machen. Das führt dann dazu, daß im ersten Jahr der Kollektivzugehörigkeit zunächst der Anteil derer steigt, der den Arbeitskollegen individualistisches Denken und Handeln zuerkennt, um dann ungefähr nach einem Jahr mehr und mehr einem realeren Überblick Platz zu machen.

In der Kollektiventwicklung sowie bei der Integration der jungen Werktätigen in das Arbeitskollektiv vollziehen sich unterschiedliche, und z.T. widersprüchliche Prozesse. Zum einen wächst mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit der Anteil der jungen Werktätigen, der zumindest einigen Kollegen wenig kollektivförderndes Verhalten bescheinigt. Zum anderen erhöht sich aber ebenfalls insgesamt die Zufriedenheit mit dem Arbeitskollektiv. Andere Untersuchungen und Untersuchungsergebnisse verweisen auf zwei bedeutsame Gründe für diese widersprüchlich scheinende Entwicklung:

- 1) In den meisten Arbeitskollektiven entwickeln und festigen sich im Verlaufe der gemeinsamen Arbeitstätigkeit vor allem solche Kollektivbeziehungen, die eine optimale Erfüllung

der Arbeitsanforderungen gewährleisten. Unmittelbar persönliche Interessen, Meinungen oder auch Erwartungen werden nicht selten im Interesse hoher Arbeitsleistungen zurückgestellt und für weniger wichtig erachtet. Je besser und anerkannter die Leistungen des gesamten Kollektivs, desto verbundener und wohler fühlen sich auch die jungen Werktätigen in und mit ihrem Arbeitskollektiv.

- 2) Mit steigendem Lebensalter und damit in der Regel einhergehender längerer Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv entwickelt sich die objektive (sowie subjektive) Möglichkeit einer differenzierteren Einschätzung der unmittelbaren Arbeitskollegen. Das bedingt, daß mit längerer Zugehörigkeit zum Kollektiv auch der Anteil derer steigt, der meint, zumindest einige Kollegen fielen durch egoistische Dank- und Verhaltensweisen auf. Offenbar steigt aber auch die Toleranz gegenüber solchen "Eigenheiten" einzelner Kollegen, werden sie häufiger als "normal" angesehen, denn die Zufriedenheit mit den Kollektivbeziehungen nimmt ebenfalls zu. Hier deuten sich wesentliche Möglichkeiten der weiteren Qualifizierung der sozialen Beziehungen in den Arbeitskollektiven an, die durch staatliche und gesellschaftliche Leitungen erzieherisch genutzt werden sollten.

3.6. Erwartungen an das Arbeitskollektiv

Die Verbundenheit und Identifikation der jungen Werktätigen mit ihrem Arbeitskollektiv wird weitgehend davon mitbestimmt, welche Erwartungen sie an das Kollektiv haben und in welchem Umfang diese verwirklicht werden. Dabei zeichnen sie sehr hohe und differenzierte Erwartungen aus.

Sie werden vor allem durch solche Merkmale charakterisiert, die die berufliche und fachliche Tätigkeit fördern bzw. gewährleisten (vgl. Tab. 28). Eindeutig am häufigsten und stärksten wird Wert auf gute Beziehungen der Kollegen untereinander gelegt. 98 % halten dies für persönlich wichtig, 81 % davon für sehr bedeutsam! Weitere, jeweils über 90 % halten gute Verdienstmöglichkeiten, offene und ehrliche Auseinandersetzung über Arbeitsprobleme, die Anerkennung der Arbeitsleistung durch den staatlichen Leiter sowie gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für zumindest wichtige Eigenschaften eines Arbeitskollektivs, die eine enge Bindung ihrer Mitglieder an das Kollektiv fördern. Allerdings sehen darin nur etwa die Hälfte bis knapp zwei Drittel sehr wichtige Voraussetzungen, um sich im Arbeitskollektiv wohlfühlen zu können (vgl. Tab. 28).

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, daß gute Verdienstmöglichkeiten zwar wichtig - vor allem für die männlichen jungen Werktätigen (67 % sehr wichtig, gegenüber 56 % bei den weiblichen) - sind, sie jedoch mit offener, sachlicher Atmosphäre im Kollektiv, gerechter Leistungsbewertung und guten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten etwa als gleich bedeutsam eingeschätzt werden, um sich mit einem Arbeitskollektiv identifizieren zu können.

Tab. 28: Erwartungen an ein Kollektiv, in dem man sich wohl- und zufrieden fühlen kann (ges; in Klammern: sehr wichtig) (Angaben in %)

	sehr wichtig/ wichtig	kaum/über- haupt nicht
gute Beziehungen der Kollegen untereinander	98 (81)	2
gute Verdienstmöglichkeiten	95 (64)	5
offene, ehrliche Auseinandersetzung mit Arbeitsproblemen	96 (61)	4
Anerkennung der Arbeitsleistung durch unmittelbaren Leiter	93 (55)	7
gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	93 (49)	7
Hilfsbereitschaft, auch gegenüber anderen Brigaden	90 (33)	10
Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit durch Leiter	81 (36)	19
gemeinsame sportliche/kulturelle Erlebnisse	83 (28)	17
offene Diskussion politischer Ereignisse	76 (30)	24
viele gleichaltrige Kollegen	52 (19)	48

Damit halten 76 % (offene Diskussion politischer Ereignisse) bis 98 % (gute Beziehungen der Kollegen untereinander) der jungen Werktätigen die genannten Merkmale für sehr wichtig oder wichtig, um sich mit einem Arbeitskollektiv identifizieren zu können! Die Tatsache, daß sich über 80 % derjenigen Werktätigen in ihren Kollektiven wohlfühlen, ist darum um so höher zu bewerten.

Weiter zeigt sich, daß je weniger bestimmte Kollektivmerkmale mit dem eigentlichen Arbeitsprozeß verbunden sind, um so seltener werden diese von den jungen Werktätigen bedeutsam für die Identifikation mit dem Arbeitskollektiv gehalten. Obwohl jeweils etwa 80 % der jungen Werktätigen es für wichtig erachten, daß gesellschaftliche Tätigkeit im Kollektiv anerkannt wird, sich das Arbeitskollektiv gemeinsame sportlich-kulturelle Höhepunkte schafft und auch politische Ereignisse offen diskutiert, halten dies jedoch nur etwa ein Drittel für per-

sönlich sehr bedeutsam, um sich in dem Arbeitskollektiv wohlfühlen zu können! (vgl. Tab. 28). Nahezu bedeutungslos für die Zufriedenheit mit dem Arbeitskollektiv ist die Tatsache, mit vielen gleichaltrigen, d.h. also jüngeren Kollegen zusammenarbeiten zu können. Das verweist auf ein insgesamt gutes Verhältnis der jüngeren zu den Älteren Werktätigen in den Arbeitskollektiven. Das bedeutet jedoch andererseits nicht, daß Jugendbrigaden wegen ihrer relativ homogenen Altersstruktur am wenigsten attraktiv wären. Offensichtlich wächst aus der eigenen Erfahrung der Zusammenarbeit mit vielen gleichaltrigen Kollegen auch der Wunsch, dies künftig zu tun. Engagierte Mitglieder von Jugendbrigaden bewerten dieses Merkmal auch höher als alle anderen Werktätigen. Dennoch ist hervorzuheben, daß sich junge Werktätige nicht vordergründig für die Mitarbeit in Jugendbrigaden wegen der Möglichkeit, dort mit vielen gleichaltrigen Kollegen zusammenarbeiten zu können, entscheiden, sondern vor allem die Leistungsfähigkeit, gesellschaftliche Werteschätzung, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die höhere Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit eine Rolle spielen!

In der Tendenz zeigt sich, daß die weiblichen Befragten insgesamt höhere Anforderungen an ihr Arbeitskollektiv stellen als die männlichen Kollegen. Das wird ganz besonders deutlich bei sozial-emotional orientierten Merkmalen, wie z.B. Hilfsbereitschaft, Anerkennung der fachlichen und gesellschaftlichen Arbeit sowie der Auseinandersetzung mit Mängeln und Fehlern in der Arbeit.

Mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit einerseits und der Existenz des Arbeitskollektivs andererseits steigen bei den jungen Werktätigen vor allem solche Erwartungen, die auf eine erhöhte Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Arbeitskollektivs hinweisen. Insbesondere vom Leiter wird häufiger sowohl die Anerkennung der Arbeitsleistungen als auch der gesellschaftlichen Tätigkeit erwartet, um sich in einem Arbeitskollektiv wohlfühlen zu können.

Im wesentlichen gibt es keine deutlichen Unterschiede in den Erwartungen/Anforderungen an das Arbeitskollektiv, zwischen Mitgliedern von Jugendbrigaden und Nichtmitgliedern. Dennoch ist nachweisbar, daß junge Werktätige, die gern in Jugendbrigaden mitarbeiten, das insgesamt höchste Erwartungsniveau aufweisen. Besonders deutlich sind diese Anforderungen hinsichtlich der Wertschätzung außerhalb des Arbeitsprozesses liegender Aktivitäten einzelner oder des ganzen Kollektivs.

Tab. 29: Erwartungen an ein Kollektiv, in dem man sich wohl- und zufrieden fühlen kann, differenziert nach Angehörige von Jugendbrigaden und anderen Arbeitskollektiven (nur positiver Extremwert "sehr wichtig") (Angaben in %)

	Mitglied Jugendbrigade		Nichtmitglied	
	gern	ungern	Interesse	Nichtinteresse
Anerkennung gesellschaftlicher Tätigkeit durch Leiter	41	29	39	21
gemeinsame kulturelle/sportliche Erlebnisse	31	26	27	21
offene Diskussion politischer Ereignisse	35	23	31	15
viele gleichaltrige Kollegen	21	16	19	12

Junge Werktätige, die in unterschiedlich lang existierenden, verschieden großen sowie in Kollektiven unterschiedlicher Schichtsysteme arbeiten, stellen etwa die gleichen Anforderungen an ein Arbeitskollektiv, um sich darin wohlfühlen zu können. Diese Einheitlichkeit kann als Ausdruck eines relativ stabilen Normbildes über ein Arbeitskollektiv und seine Merkmale gewertet werden. Gleichzeitig erhält man Anhaltspunkte darüber, welche Bereiche des Kollektivlebens die jungen Werktätigen besonders aufmerksam verfolgen und demzufolge auch kritisch einschätzen. Das bedeutet jedoch nicht, daß die von den jungen Werktätigen für weniger wichtig gehaltene Kollektivmerkmale, wie z.B. gemeinsame

sportlich-kulturelle Erlebnisse oder die offene Diskussion politischer Ereignisse in der Leitungstätigkeit vernachlässigt werden dürften.

Denn Bereiche des Kollektivlebens, die bisher zu wenig entwickelt sind und zu wenig beachtet wurden, verlieren an subjektiver Bedeutsamkeit für das Wohlbefinden im Arbeitskollektiv. Demgegenüber erlangen solche Bedingungen verstärkt subjektiv Bedeutung, die bisher eventuell zu einseitig und vordergründig entwickelt wurden.

In Übereinstimmung mit den offiziellen Angaben über den Anteil ausgezeichneten "Kollektive der sozialistischen Arbeit" geben etwa zwei Drittel der untersuchten jungen Werktätigen an, daß sie parallellich ihr Arbeitskollektiv auch als "sozialistisch" bezeichnen würden! Dabei läßt sich insgesamt nachweisen, daß mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit der Anteil junger Werktätiger wächst, der seinem Arbeitskollektiv dieses Merkmal zuerkennt. Das entscheidende Kriterium ist dabei für die jungen Werktätigen die Erfüllung der Arbeitsanforderungen!

Die Untersuchungsergebnisse weisen eindeutig nach, daß das Ansehen der Werktätigen in ihren Arbeitskollektiven weitaus am häufigsten und am stärksten vom Verhalten im täglichen Arbeitsprozeß bestimmt wird! Nahezu alle jungen Werktätigen (jeweils 94 % bzw. 95 %) geben an, daß hohe Arbeitsleistungen, sachlich kritische Auseinandersetzung mit Mängeln und Fehlern in der Arbeit sowie die ständige Einsatz- und Hilfsbereitschaft zumindest wichtige Gründe für das Ansehen und die Anerkennung im Arbeitskollektiv sind, fast die Hälfte bezeichnet das sogar als sehr wichtig!

Obwohl die offene, ehrliche Diskussion politischer Ereignisse für das Engagement junger Werktätiger an ihr Arbeitskollektiv geringere Bedeutung besitzt, ist festzustellen, daß das Ansehen und die Anerkennung der Kollegen in den Arbeitskollektiven doch bereits zu einem hohen Grad durch offenes und parteiliches Auftreten bestimmt wird.

Schließlich belegen die Untersuchungsergebnisse auch, daß die große Mehrheit der jungen Werktätigen die hohe Verantwortung und die vielfältigen Aufgaben anerkennt, die mit einer Lei-

tungsfunktion verbunden sind. Gleichzeitig sind jedoch viele von ihnen der Auffassung, daß das Ausüben einer solchen Funktion weder materiell noch moralisch genügend anerkannt wird. Damit steht ihre relativ geringe Bereitschaft im Zusammenhang, selbst eine Leitungsfunktion übernehmen zu wollen (knapp 30 %).

Die auch in anderen Untersuchungen mehrfach nachgewiesene Tendenz, wonach weibliche junge Werktätige sich stärker und häufiger an gesellschaftlichen Normen orientieren als die männlichen, spiegelt sich auch in dieser Untersuchung wider. So geben z.B. 61 % der jungen Frauen an, daß sachlich-konstruktive Auseinandersetzungen mit Arbeitsproblemen sehr wichtig für das Ansehen im Arbeitskollektiv sind, aber nur 49 % der männlichen. Sie betonen auch häufiger als ihre männlichen (73 % zu 66 %) Kollegen, daß man durch offenes und parteiliches Auftreten Achtung im Kollektiv erwerben könne.

Mit zunehmender Dauer der Zugehörigkeit zum Arbeitskollektiv wird von den jungen Werktätigen immer häufiger angegeben, daß Achtung und Wertschätzung im Arbeitskollektiv vor allem diejenigen Kollegen genießen, die sich durch hohe Arbeitsleistungen, ständige Einsatz- und Hilfsbereitschaft sowie schöpferisch-kritische Auseinandersetzung mit Mängeln und Fehlern im Arbeitsprozeß auszeichnen. Es ist jedoch festzustellen, daß mit zunehmender Dauer der Kollektivzugehörigkeit auch weitere Kriterien etwas an Bedeutung gewinnen. Charakteristisch ist, daß nicht nur die Erwartungen an ein Arbeitskollektiv, in dem sich junge Werktätige wohlfühlen können, in keinem Zusammenhang mit der Kollektivgröße, -zusammensetzung oder einem Schichtrhythmus stehen, sondern daß auch die Einstellungen und Verhaltensweisen, die das Ansehen und die Anerkennung im Arbeitskollektiv bestimmen, mit keinem formalen Merkmal eines Arbeitskollektivs in Verbindung stehen! Demgegenüber zeigt sich, daß sich engagierte Mitglieder von Jugendbrigaden z.T. sehr deutlich gegenüber allen anderen jungen Werktätigen unterscheiden, die in ihrem Arbeitskollektiv besonders geschätzt und anerkannt werden.

Tab. 30: Bedeutsame Gründe, um im Arbeitskollektiv anerkannt zu werden, differenziert nach der Einstellung zu Jugendbrigaden (Angaben in %)

	Mitglied Jugend- brigade gern	ungern	Inter- essiert an Mit- gliedschaft	Nicht- inter- essiert
hohe Arbeitsleistungen	97	91	95	93
sachlich-kritische Auseinandersetzung mit Arbeit	96	96	94	89
ständige Einsatz- und Hilfsbereitschaft	97	96	92	95
offenes, parteiliches Auftreten	77	61	74	47
gute Beziehungen zum Leiter	61	70	56	50
aktive Neuerertätigkeit	68	61	57	46
Anerkennung als staatlicher Leiter	55	58	41	33
Ausübung gesellschaftlicher Funktion im Kollektiv	53	48	40	28
gesellschaftliche Tätigkeit außerhalb Arbeitszeit und Arbeitskollektiv	51	43	39	24

Zunächst wird deutlich, daß in Jugendbrigaden und anderen Arbeitskollektiven gleichermaßen das Ansehen bei den Kollegen am stärksten durch Verhaltensweisen im unmittelbaren Arbeitsprozeß bestimmt wird. Diese Einheitlichkeit in der Einschätzung spricht für eine insgesamt stark entwickelte Leistungsorientiertheit nahezu aller Arbeitskollektive.

Dagegenüber fällt aber auf, daß in Jugendbrigaden gesellschaftlich wesentliche Anforderungen an Arbeitskollektive deutlich häufiger das Kollektivleben und -klima mitbestimmen. Das trifft besonders auf das offene, parteiliche Auftreten, die Neuerertätigkeit sowie die Anerkennung ehrenamtlicher gesellschaftlicher Tätigkeit zu. Die Unterschiede zwischen Mitgliedern von Jugendbrigaden - ganz gleich, ob sie gern oder ungern in diesen arbeiten - und Mitgliedern anderer Arbeitskollektive lassen es gerechtfertigt erscheinen, Jugendbrigaden als entwickelter und stärker gesellschaftlich orientiert als andere Arbeitskollektive zu bezeichnen.

Jugendbrigaden erweisen sich also nicht nur als Zentren hoher Leistungen im Arbeitsprozeß, sondern sie sind auch durch die stärkere Berücksichtigung wesentlicher gesellschaftlicher Erwartungen und Normen umfassender und insgesamt wirksamer bei der Herausbildung jünger sozialistischer Arbeiterpersönlichkeiten.

Tabelle 30 verdeutlicht aber auch, daß bei der Einschätzung, welche Verhaltensweisen im konkreten Arbeitskollektiv Achtung und Anerkennung bestimmen, sehr unterschiedliche Einstellungen einfließen. Junge Werktätige, die sich mit ihrem Arbeitskollektiv verbunden fühlen, geben häufiger als alle anderen an, daß in ihrem Kollektiv nicht nur allein das Ansehen durch die Arbeitsleistungen bestimmt wird. Je geringer die Identifikation mit dem eigenen Kollegenkreis, desto wahrscheinlicher ist demgegenüber, daß die Befragten angeben, daß Achtung nur diejenigen genießen, die sich allein durch gute Arbeitsleistungen auszeichnen.

3.7. Kollektivbedingungen, Kollektivnormen und -verhaltensweisen

Jeder Werktätige übt seine berufliche Arbeitstätigkeit unter ganz bestimmten Arbeits- und Lebensbedingungen aus. Einige dieser Arbeits- und Lebensbedingungen, vor allem solche, die für das Sozialverhalten innerhalb des Arbeitskollektivs von ausschlaggebender Bedeutung sind (es geht also nicht um materiell-gegenständliche Arbeitsbedingungen, die vorrangig von technologischen Gegebenheiten abhängen), werden zunächst vorgestellt, um die Umstände der sozialen Kooperation der im Rahmen dieser Studie befragten jungen Werktätigen zu veranschaulichen.

Kollektivverbundenheit, überhaupt die soziale Integration in das unmittelbare Arbeitskollektiv, setzen eine gewisse Dauer der Kollektivzugehörigkeit voraus. Eine Übersicht darüber gibt Tabelle 31.

Tab. 31: Dauer der Kollektivzugehörigkeit, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

	Kollektivzugehörigkeit					
	unter 6 Mon.	6 bis unter 12 Mon.	1 bis unter 3 J.	3 bis unter 5 J.	5 bis unter 10 J.	10 J. und länger
m	21	20	29	14	11	5
w	23	19	32	11	13	2

Die Verteilung kann unter Berücksichtigung der Tatsache, daß es sich um junge Werktätige handelt, wo also objektiv bei einem großen Teil die Möglichkeit einer langjährigen Kollektivzugehörigkeit gar nicht gegeben ist, als angemessen betrachtet werden, um das Wirksamwerden einer kurzfristigen und einer längerfristigen Kollektivzugehörigkeit miteinander vergleichen zu können.

In der Regel steht eine auf Grund arbeitsorganisatorischer Erfordernisse zusammengestellte Gruppe von Werktätigen am Anfang der Kollektiventwicklung. Gemeinsame Arbeitserfolge, kollektives Freizeitverhalten, die sich durchsetzenden und vorherrschenden Kollektivnormen und Verhaltensweisen, Kollektivtraditionen und andere, das Kollektivklima insgesamt determinierenden und repräsentierenden Elemente bestimmen in zunehmendem Maße die erzieherische Wirksamkeit des Arbeitskollektive. Um diesen Zustand zu erreichen, bedarf es einer gewissen Zeit, d.h., die Existenzdauer eines Arbeitskollektive vermag einen gewissen Aufschluß über dessen verhaltensdeterminierende Möglichkeiten zu geben (vgl. Tabelle 32).

Tab. 32: Dauer der Existenz des eigenen Arbeitskollektive, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

Mein unmittelbares Arbeitskollektiv besteht ...	m	w
unter 6 Monate	10	8
6 bis unter 12 Monate	10	10
1 bis unter 3 Jahre	19	17
3 bis unter 5 Jahre	11	9
5 bis unter 10 Jahre	12	16
10 Jahre und länger	19	16
das weiß ich nicht	19	24

Auch hier kann gesagt werden, daß die Arbeitskollektive, denen die befragten jungen Werktätigen angehören, unter dem Aspekt der Existenzdauer eine dem Anliegen angemessene Verteilung aufweisen, um längerexistierende und kürzerexistierende Arbeitskollektive miteinander vergleichen zu können. Bemerkenswert - wenn auch weniger erfreulich - ist darüber hinaus der Sachverhalt, daß über 20 % der befragten jungen Werktätigen über die Existenzdauer ihres unmittelbaren Arbeitskollektivs nicht informiert sind. Ohne diesen Kenntnismangel überbewerten zu wollen, ist festzustellen, daß hier Möglichkeiten in der Entwicklung einer Kollektivverbundenheit ungenutzt blieben, indem die Kollektivgeschichte und Kollektivtraditionen in ihrer erzieherischen Wirksamkeit offensichtlich unterschätzt wurden.

Obwohl es keine feststehenden absoluten Anzahlen für die zweckmäßigste Größe von Arbeitskollektiven gibt (das jeweilige Optimum ist nur unter Beachtung betriebs- und aufgabenspezifischer Erfordernisse zu ermitteln) kann man mit Sicherheit sagen, daß die anzahlmäßige Größe des Arbeitskollektivs seine Überschaubarkeit beeinflusst. Auf Grund der Daten der vorliegenden Studie kann angenommen werden, daß eine gegenseitige Leistungsstimulierung Arbeitskollektive mit etwa 10 bis 20 Personen gegenüber sehr kleinen oder wesentlich größeren Kollektiven offensichtlich im Vorteil sind.

Tab. 33: Größe des eigenen Arbeitskollektivs, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

Größe des Arbeitskollektivs (einschließlich Leiter)	m	w
5 Personen und weniger	5	9
6 bis 10 Personen	25	19
11 bis 15 Personen	17	16
16 bis 20 Personen	12	17
21 bis 30 Personen	20	23
30 Personen und mehr	21	16

Hinsichtlich des Einflusses der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Arbeitskollektiven auf die Persönlichkeitsentwicklung gestatten die Daten der vorliegenden Studie Aussagen, inwieweit sich reine Männerkollektive von reinen Frauenkollektiven bzw. von gemischten Kollektiven unterscheiden (vgl. Tab. 34). So deutet einiges darauf hin, daß in Arbeitskollektiven mit gleichem Männer- und Frauenanteil die kollektive Meinungsbildung offenbar dadurch komplizierter wird, daß sich vor allem bei geschlechtsdifferenten Interessenbereichen zwei gleichgroße Teilgruppen gegenüberstehen. In gemischten Kollektiven mit einem größeren Männer- oder Frauenanteil tritt diese Problematik im wesentlich geringeren Maße auf, da sich die Minderheit hier weniger dominant verhält.

Tab. 34: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung des eigenen Arbeitskollektivs, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

Das unmittelbare Arbeitskollektiv setzt sich zusammen ...	m	w
nur aus Männern	58	0
aus mehr Männern als Frauen	31	26
zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen	5	15
aus mehr Frauen als Männern	6	48
nur aus Frauen	0	11

Entsprechend des Anliegens der Untersuchung ist die altersmäßige Zusammensetzung der erfaßten Arbeitskollektive so, daß die jungen Werktätigen (jünger als 26 Jahre) in ihnen stark dominieren (vgl. Tabelle 35). Zwischen der altersmäßigen Zusammensetzung des eigenen Arbeitskollektivs und dem Wunsch, in einer Jugendbrigade zu arbeiten, ergab sich kein Zusammenhang! Es zeigen sich demnach auch von diesem Sachverhalt ausgehend keine Hinweise auf irgendwelche "Generationskonflikte" in unseren Arbeitskollektiven.

Tab. 35: Altersmäßige Zusammensetzung des eigenen Arbeitskollektivs, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

Von den Kollegen des Arbeitskollektivs sind jünger als 26 Jahre	m	w
alle	12	10
mehr als die Hälfte	42	22
etwa die Hälfte	42	59
keiner	4	9

Die Verteilung der befragten jungen Werktätigen auf die in unserer Volkswirtschaft üblichen Schichtsysteme ergab folgendes Bild:

Tab. 36: Einbeziehung in die Schichtsysteme, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

	m	w
Einschichtsystem	51	70
Zweischichtsystem	16	10
Dreischichtsystem	25	18
rollendes Schichtsystem	2	0
anderes Schichtsystem	6	2

Nachdem bisher einige verhaltensdeterminierende Kollektivbedingungen dargestellt wurden, geht es nunmehr um Einstellungen und Verhaltensweisen, die Ausdruck der Kollektivverbundenheit und der Wertschätzung des unmittelbaren Arbeitskollektivs sind bzw. die zeigen, inwieweit sich der einzelne für das Verhalten anderer Kollektivmitglieder mitverantwortlich fühlt. Tabelle 37 gibt zunächst eine Übersicht über die Meinungen junger Werktätiger, in welcher Weise gegen abzulehnende Verhaltensweisen anderer Mitglieder des Arbeitskollektivs vorgegangen werden sollte.

Tab. 37: Meinungen junger Werktätiger über die Reaktion des Arbeitskollektive zu Normverstößen von Kollektivmitgliedern (Angaben in %)

	sich im Arbeitskol- lektiv aus- einander- setzen	das dem Leiter des Arbeitskol- lektivs überlassen	das dem Kollögen selbst über- lassen
schlechte Arbeit	89	10	1
Alkoholtrinken während der Arbeitszeit	75	18	7
öfter kleinere Mengen Material mit nach Hause nehmen	69	23	8
häufig zu spät kommen	71	27	2
Fehlbericht	78	20	2
wissenschaftlicher Ver- stoß gegen ASAO	67	29	2
Geld borgen und nicht zurückgeben	74	9	17
unmoralisches Verhalten im Wohngebiet	51	11	38
Verursachung familiärer Schwierigkeiten	40	11	49

Ein geschlechtsspezifischer Vergleich ergab hinsichtlich der aufgeführten Verhaltensweisen, daß junge Frauen stets etwas stärker die Verantwortung des gesamten Arbeitskollektivs betonen! Den deutlichsten Unterschied gab es bei den Verhaltensweisen "Alkoholtrinken" und "Materialentnahme" (jeweils rund 20 Prozentpunkte Differenz!)

Tabelle 37 läßt ferner erkennen:

- Das Arbeitskollektiv wird am häufigsten bei "schlechter Arbeit" für zuständig gehalten, d.h. für eine Verhaltensweise, die unmittelbar mit der Aufgabe des Arbeitskollektivs zusammenhängt.

- Für Verhaltensweisen, die im Sinne des Gesetzbuches der Arbeit (GBA) diszipliniwidrig sind, wird häufiger die Verantwortlichkeit des unmittelbaren Leiters herausgestellt (Zuspätkommen, Fehlschicht, Verstoß gegen ASAO).
- Bei "brisanten" Verhaltensweisen, d.h. bei solchen, bei denen es rechtliche Strafandrohungen gibt (Alkoholtrinken während der Arbeitszeit, Materialentnahme), weicht ein bestimmter Teil der Befragten aus und erklärt das zu Privatangelegenheiten (7 bzw. 8 %). Dabei handelt es sich bei denen, die die kollektive Verantwortung ablehnen, nahezu ausschließlich um männliche junge Werktätige.
- Für Verhaltensweisen, deren Vollzug außerhalb der Arbeitszeit liegt (unmoralisches Verhalten im Wohngebiet, familiäre Probleme), halten nur noch die Hälfte bzw. sogar nur 40 % der Befragten das Arbeitskollektiv für zuständig.

Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse wiederum:

Ideologisch weniger positive junge Werktätige (hier beispielsweise solche, die nur ungern in einer Jugendbrigade arbeiten oder an einer Mitarbeit völlig desinteressiert sind) zeigen sich bei allen genannten Verhaltensweisen geringer kollektivorientiert!

Damit werden bestimmte Schwerpunkte im Denken und Verhalten junger Werktätiger in und zum Kollektiv sichtbar. Sie zeigen für Probleme der Arbeit eine deutliche und kollektive Verantwortlichkeit. Diese Kollektivorientierung geht bei Problemen der Arbeitsdisziplin bzw. bei Verhaltensweisen, bei denen es rechtliche Strafandrohungen gibt, etwas zurück. Bei Problemen des Freizeit- und Privatbereichs erkennt nur noch etwa die Hälfte der befragten jungen Werktätigen die Notwendigkeit kollektiver Einflußnahme.

3.8. Leistungsmerkmale des Arbeitskollektivs

Innerhalb seines Arbeitskollektivs nimmt der einzelne Werktätige am betrieblichen Reproduktionsprozeß teil. Dabei können neben optimalen arbeitsbedingten Bedingungen - die insbesondere für die Persönlichkeitsentwicklung junger Werktätiger bedeutsam sind - die kontinuierliche Erfüllung und Einhaltung bestimmter Leistungskennziffern als wesentliches Kriterium sozialistischer Kollektivbeziehungen angesehen werden.

Eine Übersicht über die Einschätzung der eigenen Arbeitsleistungen im Vergleich zu den Plananforderungen gibt Tabelle 38.

Tab. 38: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung, differenziert nach dem Geschlecht (Angaben in %)

Meine Leistungen liegen ...	m	w
weit über Anforderungen	7	5
etwas ^{über} unter Anforderungen	34	24
im Bereich der Anforderungen	52	63
etwas unter Anforderungen	6	7
weit unter Anforderungen	1	1

Die Daten bestätigen den bekannten Sachverhalt, daß Mädchen und junge Frauen sich etwas weniger selbstbewußt und zurückhaltender in der Leistungsfähigkeit einschätzen als junge Männer. Insgesamt spiegeln aber die Ergebnisse relativ real die tatsächlichen Arbeitsleistungen wider.

Die eigene Leistung als weit über dem Plan liegend bezeichnen vor allem solche junge Werktätige, die bereits mehrere Jahre (3 Jahre und länger) in ihrem Arbeitskollektiv tätig sind, so daß von ihnen auch höhere Sachkenntnis, Routine und berufliche Fertigkeiten zu erwarten sind. Vor allem in kleinen, gut überschaubaren Arbeitskollektiven kommt es zu einer sehr kritischen Einschätzung der Leistungsfähigkeit der jungen Werktätigen. Dabei ist jedoch zu vermuten, daß in diesen kleinen Kollektiven bis zu 10 Mitgliedern spezielle Aufgaben sowie häufiger wechselnde Anforderungen zu erfüllen sind, die weniger Routine und Fertigkeiten als Operativität und Flexibilität erfordern.

In sehr großen und daher weniger gut zu überschauenden Arbeitskollektiven kommt es demgegenüber etwas häufiger zu einer großzügigeren Bewertung. Offensichtlich stellen demnach Arbeitskollektive mit einer Größe von etwa 10 bis 20 Mitgliedern nicht nur hinsichtlich der Überschaubarkeit, sondern auch Vergleichbarkeit der eigenen Leistung mit der anderer ein gewisses Optimum dar. Eine solche Größe des Arbeitskollektivs fördert also nicht nur die Gestaltung enger, vertrauter sozialer Beziehungen, sondern begünstigt auch durch seine überschaubare Dimension den Wettbewerbgedanken und den vergleichbaren Leistungswettstreit.

Die Leistungsfähigkeit des gesamten Kollektivs wird im Vergleich zur eigenen von den jungen Werktätigen im Durchschnitt etwas weniger positiv eingeschätzt. Gleichfalls wird das eigene Arbeitskollektiv auch hinsichtlich der Einhaltung wesentlicher gesellschaftlicher Grundforderungen an sozialistische Arbeitsmoral und -disziplin sehr kritisch eingeschätzt.

Tab. 39: Einhaltung wesentlicher gesellschaftlicher Normen und Arbeitskennziffern im Arbeitskollektiv (Angaben in %)

	immer	meistens	gelegentlich/nie	nicht beurteilen können
Einhaltung der Arbeits- und Brandschutzbestimmungen	41	46	10	3
Erfüllung der Leistungsnormen	29	57	10	5
Einhaltung der Qualitätskennziffern	23	62	8	7

Jeweils über 80 % der jungen Werktätigen geben zwar an, daß Qualitätskennziffern, Leistungsnormen sowie Arbeits- und Brandschutzbestimmungen im Arbeitskollektiv meistens eingehalten werden. Während offenbar die Arbeits- und Brandschutzbestimmungen schon ab häufigsten von den Arbeitskollektiven eingehalten werden (41 %), spielt die Beachtung der Qualitätskennziffern und Leistungsnormen in den Kollektiven eine noch insgesamt zu geringe Rolle.

Auch wenn durchschnittlich nur 15 % der Befragten angeben, daß diese Grundmerkmale sozialistischen Arbeitens nur gelegentlich eingehalten werden bzw. das Kollektiv diesbezüglich nicht eingeschätzt werden kann (zu beachten ist: 9 % der Untersuchungspopulation sind noch Lehrlinge!), so werden doch bei der Mehrheit der Arbeitskollektive diesbezüglich Großzügigkeiten und auch Schwierigkeiten deutlich. Zwischen 60 % und 70 % der jungen Werktätigen geben an, daß die Einhaltung der Arbeits- und Brandschutzbestimmungen, der Leistungsnormen und Qualitätskennziffern im Arbeitskollektiv zwar meistens erfolge, aber durchaus noch keine Selbstverständlichkeit sei.

Engagierte Mitglieder von Jugendbrigaden schätzen ihr Arbeitskollektiv insgesamt nur unwesentlich positiver ein als alle anderen jungen Werktätigen!

3.9. Zur Tätigkeit des sozialistischen Jugendverbandes in den Arbeitskollektiven

Eine wesentliche Voraussetzung für den Grad der Wirksamkeit der FDJ ist der Umfang der FDJ-Mitgliedschaft.

Von den in dieser Untersuchung befragten jungen Werktätigen sind 76 % Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes, weitere 5 % sind bereit, (erneut) Mitglied zu werden. 19 % sind nicht Mitglied und haben zum größten Teil aus Altersgründen auch nicht die Absicht, (erneut) der FDJ beizutreten (männlich: 21 %, weiblich: 15 %).

Unterschiede im Organisationsgrad bestehen zwischen den Wirtschaftszweigen, z.B. sind unter den jungen Werktätigen des Bereiches Elektrotechnik/Elektronik 79 % Mitglied und weitere 8 % (erneut) bereit, Mitglied zu werden, dagegen im Bereich des Bauwesens/Wasserwirtschaft nur 63 % bzw. 7 %.

In Jugendbrigaden ist der Arbeit der FDJ-Mitglieder erwartungsgemäß etwas höher (79 %) als in anderen Arbeitskollektiven (73 %). Interessant ist jedoch in diesem Zusammenhang, daß diejenigen jungen Werktätigen, die sich eindeutig mit ihrer Jugendbrigade identifizieren, zu 82 % angeben, der FDJ anzugehören, während diejenigen, die sich wenig dafür engagieren, nur zu 61 % Mitglied des Jugendverbandes sind. Das heißt, die geringe Identifikation mit ihrer Jugendbrigade ist vor allem bei sol-

chen jungen Werktätigen zu finden, die (auch) nicht FDJ-Mitglied sind. Ähnliches trifft für die an einer Tätigkeit in Jugendbrigaden völlig desinteressierten jungen Werktätigen zu.

Die Möglichkeiten der organisierten aktiven Betätigung der FDJ-Mitglieder im sozialistischen Jugendverband hängen in entscheidendem Maße von der Existenz und Aktivität von FDJ-Gruppen innerhalb der Arbeitskollektive ab.

Über vier Fünftel (81 %) der jungen Werktätigen geben an, daß in ihrem Arbeitskollektiv eine FDJ-Gruppe besteht! Ein Drittel von ihnen meint, daß diese auch aktiv arbeitet, die übrigen geben an, wenig von der Tätigkeit ihrer FDJ-Gruppe zu merken. Wiederum urteilen die wenig engagierten Angehörigen von Jugendbrigaden bedeutend kritischer, was offensichtlich durch bestimmte Vorbehalte, die sich nicht nur auf den sozialistischen Jugendverband beziehen, bedingt ist.

Tab. 40: FDJ-Gruppen in Arbeitskollektiven (Angaben in %)

	aktiv	wenig aktiv	ges
ges	33	48	81
JB gern	46	46	92
JB ungern	26	59	85
Interessierte	26	51	77
Nichtinteressierte	18	53	71

Darüber hinaus gibt es auch Unterschiede zwischen den einzelnen Ministerien. Während z.B. im Bereich der Elektrotechnik/Elektronik deutlich häufiger eine FDJ-Gruppe im Arbeitskollektiv existiert (89 %) als im Bereich Bauwesen/Wasserwirtschaft (78 %), sind solche Unterschiede in der Aktivität der FDJ-Gruppen nicht nachweisbar.

In erheblichem Maße wird die Wirksamkeit und Aktivität der FDJ-Kollektive und des einzelnen Mitgliedes von der Unterstützung der Arbeit des sozialistischen Jugendverbandes durch den jeweiligen Leiter des Arbeitskollektivs beeinflusst. 71 % der jungen Werktätigen schätzen in dieser Untersuchung ein, daß die Arbeit ihrer FDJ-Gruppe durch den Leiter ihres Arbeitskollektivs unterstützt wird, die Hälfte davon meint, daß diese Unterstützung ständig vorhanden sei.

Die ständige Unterstützung der Tätigkeit von FDJ-Gruppen durch den Leiter des jeweiligen Arbeitskollektivs beeinflusst auch die Höhe der Arbeitsleistungen der jungen Werktätigen positiv. Sie äußern sich auch positiver über die Entwicklung des FDJ-Lebens in ihrem Kollektiv, je spürbarer der Leiter die Verbandsarbeit unterstützt.

Tab. 41: Unterstützung der FDJ-Arbeit durch Leiter und Einschätzung des FDJ-Lebens (Angaben in %)

Leiter unterstützt die FDJ-Arbeit	das FDJ-Mitgliederleben ist im Kollektiv		
	viel besser geworden	besser geworden	unverändert geblieben
ständig	15	38	45
zeitweilig	2	25	67
nicht	3	15	67

Ein wichtiges Kriterium der politisch-ideologischen Arbeit der FDJ-Kollektive ist die Qualität der Durchführung der monatlichen Mitgliederversammlungen und des FDJ-Studienjahres. An diesen Formen der Verbandsarbeit nehmen die FDJ-Mitglieder dieser Untersuchung in gleichem oder etwas höherem Maße teil, als in anderen vergleichbaren Untersuchungen (s.B. Parlamentstudie U 75).

Tab. 42: Teilnahme an FDJ-Mitgliederversammlungen und am FDJ-Studienjahr (Angaben in %)

Teilnahme erfolgt	Mitglieder- versammlungen (U 75)	Zirkel junger Sozialisten (U 75)
gern	45 (44)	35 (27)
ungern	32 (22)	33 (19)
nicht, würde aber gern	4 (7)	7 (10)
nicht, auch kein In- teresse	6 (8)	11 (17)
wird nicht durchgeführt	13 (19)	14 (27)

Während die FDJ-Mitglieder in dieser Untersuchung an den FDJ-Mitgliederversammlungen (77 %) und am FDJ-Studienjahr (68 %) im Vergleich zur Parlamentastudie 1975 insgesamt häufiger teilnehmen (MV: 66 %, Zirkel: 46 %), ist die engagierte Teilnahme nur beim FDJ-Studienjahr in den Ergebnissen dieser Untersuchung höher. Gleichzeitig ist der Anteil jener FDJ-Mitglieder, die angeben, daß in ihrem FDJ-Kollektiv keine Mitgliederversammlungen und Zirkel junger Sozialisten stattfinden, in dieser Untersuchung geringer als in der "Parlamentastudie".

Zwischen der Unterstützung der Tätigkeit der FDJ-Gruppen durch den jeweiligen Leiter des Arbeitskollektivs und der Durchführung der FDJ-Mitgliederversammlungen sowie der Teilnahme daran werden ebenfalls Zusammenhänge sichtbar.

Tab. 43: Teilnahme an FDJ-Mitgliederversammlungen und Unterstützung durch den Leiter (Angaben in %)

Leiter unterstützt die FDJ-Arbeit	Teilnahme an Mitgliederversammlungen			FDJ-Mitgliederversammlungen finden nicht statt
	ja, gern	ja, aber ungern	gar	
ständig	59	28	87	5
zeitweilig	45	37	82	13
nicht	30	30	60	21

Auch an anderen Formen der propagandistischen Arbeit der FDJ, wie Jugendforen, Treffpunkte Leiter u.ä. nehmen die jungen Werktätigen dieser Untersuchung in gleichem Umfang teil, wie in der Parlamentastudie 1975 festgestellt, auch mit ähnlichem Anteil engagiert.

Tab. 44: Teilnahme an Jugendforen, Treffpunkten Leiter u.ä.
(Angaben in %)

Teilnahme		(U 75)
gern	34	(37)
ungern	14	(9)
nicht, würde aber gern	17	(17)
nicht, auch kein Interesse	21	(14)
finden nicht statt	14	(23)

Im Wirtschaftszweig Bauwesen/Wasserwirtschaft wird eine deutlich häufigere Teilnahme an Jugendforen oder Treffpunkten Leiter sichtbar als im Bereich Elektronik.

An den durch die FDJ organisierten Tanzveranstaltungen und Diskotheken beteiligen sich 66 % der jungen Werktätigen (U 75: 54 %). Männliche Jugendliche beteiligen sich daran häufiger gern (63 %) als weibliche (52 %).

Die Möglichkeiten zum Besuch von Konzert-, Kino- oder Theaterveranstaltungen, der durch die FDJ organisiert wurde, nutzten 59 % der jungen Werktätigen und somit auch häufiger, als in anderen Untersuchungen festgestellt wurde (U 75: 45 %). Das ist in erster Linie sicherlich auf Berlin-Bedingungen sowie besondere Maßnahmen zur Betreuung und Förderung dieser Untersuchungsgruppe zurückzuführen.

Aufschlußreich für die Aktivität der FDJ ist die Ausübung von Funktionen durch die FDJ-Mitglieder.

Ein Viertel der in dieser Untersuchung erfaßten FDJ-Mitglieder übt gegenwärtig eine FDJ-Funktion aus, darunter sind 7 % Sekretäre von Grundorganisationen und Abteilungsorganisationen, 2 % Gruppenleiter und 16 % Leitungsmitglieder. Weitere 23 % übten früher eine FDJ-Funktion aus.

Von den engagierten Mitgliedern der Jugendbrigaden üben 28 % gegenwärtig eine FDJ-Funktion aus, weitere 23 % hatten früher eine FDJ-Funktion. Von jenen jungen Werktätigen, die weder einer Jugendbrigade angehören noch Interesse daran haben, haben nur 18 % eine FDJ-Funktion inne und weitere 20 % waren einmal Funktionär.

Die FDJ-Mitglieder in dieser Untersuchung geben an, ihren Mitgliedsbeitrag zu 50 % monatlich und zu weiteren 27 % zwar nicht monatlich, in beiden Fällen aber in richtiger Höhe zu entrichten. 17 % der FDJ-Mitglieder geben an, keinen Mitgliedsbeitrag zu entrichten, der Rest zahlt nach Gutdünken sowohl hinsichtlich des Termins als auch der Beitragshöhe.

Während in den FDJ-Kollektiven, die ständig Unterstützung durch den Leiter ihres Arbeitskollektive bejahen, insgesamt 90 % der FDJ-Mitglieder ihren Mitgliedsbeitrag entrichten, sind es in den FDJ-Kollektiven ohne Leiterunterstützung nur 76 %.

Die FDJ-Mitglieder in Jugendbrigaden orientieren sich in Fragen der Mitgliedsbeiträge genauer am Statut der FDJ als die anderen FDJ-Mitglieder. Während 54 % der FDJler in Jugendbrigaden ihren FDJ-Mitgliedsbeitrag regelmäßig monatlich und in richtiger Höhe entrichten (11 % überhaupt nicht), werden nur von 42 % jener FDJ-Mitglieder, die nicht in Jugendbrigaden tätig sind, die Beiträge entsprechend dem Statut entrichtet (20 % überhaupt nicht).

Die Übernahme persönlicher Verpflichtungen im Rahmen von FDJ-Initiativen gehört zu bewährten Formen der Verbandsarbeit.

Von den in diese Untersuchung einbezogenen jungen Werktätigen haben 15 % einen persönlichen Auftrag innerhalb des "FDJ-Auftrages IX. Parteitag" übernommen, das entspricht einem Anteil von etwas über einem Fünftel der befragten FDJ-Mitglieder.

Zwischen männlichen und weiblichen jungen Werktätigen sowie zwischen jenen, die unterschiedlich engagiert an der Tätigkeit einer Jugendbrigade teilnehmen, gibt es bei der Übernahme einer persönlichen Verpflichtung nur geringe Unterschiede.

Tab. 45: Persönliche Verpflichtungen innerhalb des "FDJ-Auftrages IX. Parteitag" (Angaben in %)

ges	15
m	14
w	17
JB gern	19
JB ungern	16
Interessierte	14
Nichtinteressierte	0

In Arbeitskollektiven, die eine Größe von 16 bis 20 Kollektivmitgliedern aufweisen, haben die jungen Werktätigen etwas häufiger an dieser FDJ-Initiative teilgenommen (20 %) als in anderen Kollektiven (12 %). Auch diejenigen Kollektivmitglieder, die eine Kollektivzugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren angeben, liegen mit 22 % übernommenen Verpflichtungen innerhalb der "FDJ-Initiative IX. Parteitag" etwas höher als der Durchschnitt.

Diese Ergebnisse verweisen ohne Zweifel auf nicht geringe Aktivitäten der jungen Werktätigen in ihrer gesellschaftlichen und beruflichen Tätigkeit, die durch die übernommenen persönlichen Verpflichtungen ausgelöst wurden, können jedoch kaum etwas zur Qualität, Kontrolle und Abrechnung dieser Verpflichtungen aussagen.

3.10. Motive für die Mitarbeit in Jugendbrigaden

Verschiedene Untersuchungen zeigen, daß der Wunsch nach Mitarbeit in Jugendbrigaden bei jungen Werktätigen sehr verbreitet ist.

Warum sie jedoch den Wunsch nach Mitarbeit in Jugendbrigaden bekunden, ist weitgehend unbekannt. Daher wurden in der vorliegenden Untersuchung einige Kriterien vorgestellt, die Jugendbrigaden kennzeichnen und von den jungen Werktätigen hinsichtlich ihrer subjektiven Bedeutsamkeit eingeschätzt.

Tab. 46: Gründe für den Wunsch nach Mitarbeit in Jugendbrigaden
(sonst in Klammern: sehr wichtig) (Angaben in %)

Mitarbeit in Jugendbrigaden	sehr wichtig/ wichtig	kaum/über- haupt nicht
weil Jugendliche entscheidend Kollektivleben bestimmen	86 (41)	14
weil sich günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten	84 (40)	16
weil besonders verantwortungs- volle Aufgaben zu erfüllen sind	84 (34)	16
weil sie besonders gesellschaft- lich gefördert werden	83 (33)	17
weil sie günstige Verdienstmög- lichkeiten bieten	79 (43)	21
weil besonders wirksame Anregun- gen für gemeinsame Freizeitge- staltung	75 (24)	25
weil besonders gute Bedingungen für aktive FDJ-Arbeit	74 (27)	26

Die wesentlichsten Gründe sind demnach die Möglichkeiten, maß-
geblich und aktiv das Geschehen und Leben im Arbeitskollektiv
mitbestimmen und mitgestalten zu können, sowie die in Jugendbri-
gaden häufig gegebenen günstigen beruflichen Entwicklungsmöglich-
keiten! Für rund 40 % aller jungen Werktätigen sind das die wich-
tigsten Gründe. Damit im Zusammenhang stehen auch die günstigen
Verdienstmöglichkeiten (43 %), sowie die oft mit dem Einsatz von
Jugendbrigaden verbundene Erfüllung gesellschaftlich besonders
verantwortungsvoller Aufgaben (34 %). Auch die Erkenntnis der be-
sonderen gesellschaftlichen Aufmerksamkeit und Förderung, die

Jugendbrigaden zuteil wird, stimuliert in beachtlichem Maße den Wunsch, in einer Jugendbrigade tätig sein zu können. Die Anregungen für eine wirksame und interessante Freizeitgestaltung und für eine aktive FDJ-Arbeit werden etwas weniger häufig genannt, spielen aber bei ca. drei Viertel der jungen Werktätigen eine nicht zu unterschätzende Rolle; ein Viertel hält auch diese Merkmale für sehr wichtig.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, daß Jugendbrigaden ein hohes Ansehen bei der großen Mehrheit der jungen Werktätigen besitzen. Dieses Ansehen basiert recht ausgeglichen auf den verschiedensten Merkmalen, die Jugendbrigaden kennzeichnen! Bei den Vorbereitungen zur Bildung neuer Jugendbrigaden sollten deshalb alle ihre Seiten und Merkmale hervorgehoben und erläutert werden. Das wird auch dadurch unterstrichen, daß gerade Jugendbrigaden häufiger und umfassender den gesellschaftlichen Anforderungen an ein vielseitiges Kollektivleben als andere Arbeitskollektive gerecht werden, wozu natürlich auch der höhere Grad gleicher und ähnlicher Interessen und Bedürfnisse der dort tätigen j u n g e n Werktätigen wesentlich beiträgt.

Die Motivierung der Mitgliedschaft in Jugendbrigaden steht in engem Zusammenhang mit dem realen Bezug zur Jugendbrigade, mit den Einstellungen und Verhaltensweisen zu diesem Kollektiv. So ist für engagierte Mitglieder vor allem wesentlich, daß sie in Jugendbrigaden aktiv das Kollektivleben bestimmen können, sich ihnen günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, sie verantwortungsvolle Aufgaben übertragen bekommen und besonders gesellschaftlich gefördert werden! (vgl. Tab. 47)

Dagegen stehen bei den jungen Werktätigen, die nur ungern in Jugendbrigaden tätig sind, etwas stärker Fragen der Verdienstmöglichkeiten und der beruflichen Weiterentwicklung im Vordergrund. Insgesamt bewerten jedoch auch diese jungen Werktätigen die verschiedenen Merkmale der Jugendbrigaden relativ positiv. D.h. ihr mangelndes Engagement mit der Jugendbrigade ist offensichtlich stärker auf andere Ursachen, vermutlich individuell-persönliche Gründe zurückzuführen.

Tab. 47: Gründe für den Wunsch nach Mitarbeit in Jugendbrigaden, differenziert nach der Einstellung zu Jugendbrigaden (in Klammern: sehr wichtig) (Angaben in %)

Mitarbeit in Jugendbrigaden	JB gern	JB ungern	Interessierten
weil Jugendliche entscheidend Kollektivleben bestimmen	92 (50)	78 (35)	89 (44)
weil sich günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten	88 (45)	81 (27)	89 (41)
weil besonders verantwortungsvolle Aufgaben zu erfüllen sind	87 (39)	72 (21)	90 (34)
weil sie gesellschaftlich besonders gefördert werden	87 (42)	78 (20)	89 (34)
weil sie günstige Verdienstmöglichkeiten bieten	81 (44)	74 (36)	79 (45)
weil besonders wirksame Anregungen für gemeinsame Freizeitgestaltung	80 (28)	72 (17)	81 (24)
weil besonders gute Bedingungen für aktive FDJ-Arbeit	79 (31)	61 (14)	80 (29)

3.11. Zur Bildung von Jugendbrigaden

Die planmäßige Bildung, Entwicklung und Festigung von Jugendbrigaden ist nach dem IX. Parteitag der SED und dem X. Parlament der FDJ besonders in den Mittelpunkt der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungstätigkeit gerückt. Gute Ergebnisse wurden dabei vor allem in jenen Betrieben und Kombinate erzielt, wo die Bildung der Jugendbrigaden langfristig und in enger Zusammenarbeit der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen erfolgte.

Tabelle 48 verdeutlicht, in welchem Umfang sich staatliche und gesellschaftliche Leitungen um die Bildung von Jugendbrigaden verdient gemacht haben und von wem die wirksamsten Anregungen kamen.

Tab. 48: Initiatoren bei der Bildung von Jugendbrigaden
(Angaben in %)

	wichtige Impulse	kaum/überhaupt keine Impulse	nicht ein- zuschätzen
staatliche Leitung des Betriebes	75	14	11
FDJ-Grundorganisa- tionsleitung	66	20	14
FDJ-Mitglieder des Arbeitskollektivs	64	25	11
BGL	54	30	16

Erwartungsgemäß gehen die häufigsten und wichtigsten Anregun-
gen für die Bildung von Jugendbrigaden von den staatlichen
Leitungen aus. Drei Viertel der jungen Werktätigen, die be-
reits Jugendbrigaden angehören, schätzen den Einfluß der
staatlichen Leitung als wichtig für die Bildung ihrer Jugend-
brigade ein. Bemerkenswert ist, daß jeweils zwei Drittel aber
auch der FDJ-Leitung ihrer Grundorganisation bzw. der FDJ-
Gruppe ihres Arbeitskollektivs wichtige Impulse bei der Grün-
dung ihrer Jugendbrigade beisteuern. Damit kann eine insge-
samt relativ gute Zusammenarbeit des sozialistischen Jugend-
verbandes mit den staatlichen Leitungen bei der Verwirklichung
der gesellschaftlichen Zielstellung, in den Betrieben und Kom-
binate neue Jugendbrigaden zu bilden, festgestellt werden.
Bemerkenswert ist, daß von den FDJ-Gruppen der Arbeitskollek-
tive selbst häufig Anregungen für die Bildung von Jugendbri-
gaden ausgehen. Das spricht für die in den Arbeitskollektiven
entwickelte Verantwortung der jungen Werktätigen, die von
sich aus dazu anregen, entsprechend ihren Interessen ein Ju-
gendkollektiv zu gründen. Gleichzeitig weisen die Ergebnisse
aber auch auf eine noch ungenügend entwickelte Aktivität der
Gewerkschaftsleitungen hin, denn nahezu jedes zweite Mitglied
einer Jugendbrigade gibt an, daß von den gewerkschaftlichen
Leitungen kaum Anregungen ausgingen (30 %) bzw. ihre Bedeu-
tung nicht eingeschätzt werden kann (16 %):

Die Ergebnisse zeigen weiter, daß offensichtlich noch nicht
alle Leitungen den Bedingungen und Prozessen bei der Neu-

bildung von Jugendbrigaden die notwendige Aufmerksamkeit schenken. So ist kritisch zu werten, daß langjährige Mitglieder von Jugendbrigaden die Anregungen und Impulse des eigenen Arbeitskollektivs sowie der staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen als wesentlicher und bedeutungsvoller einschätzen als solche junge Werktätige, die relativ neugegründeten Jugendbrigaden angehören. Daraus läßt sich begründet vermuten, daß nicht alle gegründeten Jugendbrigaden entsprechend vorbereitet wurden und einige offenbar sehr kurzfristig "berufen" wurden.

Hervorzuheben ist jedoch, daß die FDJ-Leitungen und die Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes in den letzten Jahren verstärkt von dem im Jugendgesetz der DDR verankerten Recht Gebrauch gemacht haben, Vorschläge für die Bildung von Jugendbrigaden zu unterbreiten. Mitglieder neugegründeter Jugendbrigaden geben so z.B. an, daß in etwa gleich starkem Maße Anregungen und Impulse von den staatlichen und FDJ-Leitungen ausgingen. Tendenziell zeigt sich, daß vor allem die gesellschaftlichen Leitungen und die Jugendlichen selbst stärker Einfluß darauf nehmen, wann und wo Jugendbrigaden in den Betrieben und Kombinaten gebildet werden.

3.12. Zu den Beziehungen zwischen jüngeren und älteren Werktätigen in Jugendbrigaden

In den gesetzlichen Grundlagen und gesellschaftlichen Richtlinien zur Bildung von Jugendbrigaden wird ausdrücklich hervorgehoben, daß die Mehrheit der Kollektivmitglieder Jugendliche sein sollen. Diese Orientierung hat, wie auch empirische Forschungen zeigten, große Bedeutung für die Aktivität und Gerichtetheit der Jugendbrigaden.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung geben keinerlei Hinweise darüber, daß durch die Mitarbeit Älterer Kollegen in Jugendbrigaden die Kollektivbeziehungen in irgendeiner Weise belastet würden. Im Gegenteil! Zwischen 60 % und 83 % der untersuchten Werktätigen messen der Zusammenarbeit jüngerer und Älterer Kollegen in Jugendbrigaden einen leistungsfördernden Einfluß bei, wobei etwa ein Viertel dies in sehr starkem Maße betont! Nur 12 % junge Werktätige sehen in der Zusammenarbeit jüngerer und Älterer Kollegen keinerlei leistungsfördernde Wirkungen.

Tab. 49: Fördernder Einfluß durch die Zusammenarbeit von jüngeren und Älteren Kollegen in einem Kollektiv (ges; in Klammern: sehr stark) (Angaben in %)

Zusammenarbeit fördert...	sehr stark/ stark	kaum/überhaupt nicht
Austausch/Entwicklung beruflicher Erfahrungen und Fertigkeiten	88 (38)	12
gegenseitige Achtung und Anerkennung	79 (25)	21
rascheres Erreichen und Überbieten der Facharbeiterleistung durch Jungfacharbeiter	75 (22)	25
Leistungsfähigkeit des gesamten Kollektivs	76 (20)	24
Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit	60 (16)	40

Nur etwa 50 % der jungen Werkstätigen nessen der Möglichkeit, in einem Arbeitskollektiv mit vielen gleichaltrigen Kollegen zusammenarbeiten zu können, überhaupt Bedeutung bei.

Daraus folgt, daß die jungen Werkstätigen in hohem Maße ^{nicht} bereit sind, von ihren Älteren Kollegen zu lernen, sondern daß sie deren Leistungen, Erfahrungen und Kenntnisse auch hoch anerkennen. Es gibt keinerlei Hinweise, daß unter den jungen Werkstätigen eine Tendenz vorhanden ist, die Zusammenarbeit mit Älteren Kollegen abzulehnen oder geringzuschätzen.

Das vertrauensvolle und als leistungsfördernd von der Mehrheit der jungen Werkstätigen eingeschätzte Verhältnis zwischen jüngeren und Älteren Kollegen kann verstärkt erzieherisch und leistungsstimulierend genutzt werden, wenn durch Patenschaften bereits in der Phase der speziellen Ausbildung den angehenden Facharbeitern durch Ältere Kollegen Fertigkeiten und Erfahrungen vermittelt werden.

Damit könnte zugleich der Integrationsprozeß der Jungfacharbeiter in das spätere Arbeitskollektiv weiter erleichtert werden, zumal sich vor allem diejenigen Werkstätigen Achtung und Anerkennung im Kollektiv erworben, die sich durch hohe

beruflich-fachliche Leistungen auszeichnen.

Engagierte Mitglieder von Jugendbrigaden sehen in der Zusammenarbeit jüngerer und älterer Werktätiger in einem Arbeitskollektiv häufiger und stärker (82 %, davon 26 % in oder starkem Maße) eine leistungstimulierende Wirkung als alle anderen jungen Werktätigen (75 %, davon 20 % in oder starkem Maße).